

摂南経済研究

第4巻 第1・2号 (2014), 1-31ページ

研究論文

スウェーデンの現在の教育と就業の姿

— 公教育の重視と非正規雇用の不在 —

伊 藤 正 純

Figures of Education and Employment in Current Sweden

Masazumi Ito

要 旨

本稿の狙いは、日本であまり紹介されていない、スウェーデンの教育と就業の姿（全体像）をできるだけ正確に伝えることである。現在の日本の教育と雇用における最大の問題点は、公的な教育費支出が少なく、しかも非正規雇用が蔓延しているため、保護者の高い教育費負担に見合う雇用が保証できなくなっていることである。スウェーデンは、この対極に位置する。教育費は公共〔中央政府と地方政府〕の負担であり、雇用の基本は無期契約である。有期雇用を認める場合でも、均等待遇がなく賃金が極端に低い日本のような非正規雇用は認めない。スウェーデンには「労働と能力の原則」があるため、教育を就業（雇用）に結びつけて考える。そのため、職業教育が重視される。現在の知識基盤社会では、大学など高等教育機関での職業教育が重要になっている。就業では、男女の職種間の偏り、労働組合、公私部門間における雇用と賃金など、多くのことを書いた。また有期雇用については、15-24 歳の若者に集中し、また産業別では「ケアと福祉」（男女とも 25%前後）に、職業別では「サービス労働、福祉労働、販売労働」（男女とも 30%強）に多いことを指摘した。だが、その割合は日本よりはるかに低い。スウェーデンでは、賃金は上昇し続けている。ところが日本では下落し続けている。日本は非正規雇用の増大によって「賃金デフレ」に陥っている。この苦境から抜け出るためには、スウェーデンを鏡に、教育と就業（雇用）のあり方を見直す必要がある。

1. はじめに

本稿では、いくつかの統計資料を使って、スウェーデンの教育と就業（雇用と自営）の現在の姿（全体像）を明らかにする。それは、日本の教育と雇用における最大の問題点が、保護者負担の高い教育費と、非正規雇用の蔓延にあると見ているからである。日本では、高い教育費負担に見合う雇用が保証できなくなっているため、現在の仕組みが崩壊しつつある。これに対して、スウェーデンでは、公共〔中央政府と地方政府〕が支出する公的教育費で教育活動がおこなわれており、また、雇用においても日本のような均等待遇がない「非正規雇用」は存在しない。存在するのは、均等待遇がある有期雇用（「期限が定まった雇用」）である。社会科学の実験国家と言われるスウェーデンでは、“自壊”していくような拙い仕組みは作らない。だからスウェーデンを鏡にしようと考えたのである。

日本国憲法（第22条）も、スウェーデンの憲法のひとつである統治法（第17条）も、「職業選択の自由」を謳っている。民主主義社会は、人々の自由な職業選択を保証することによって作られる産業と職業から成り立っている。ところが、この職業選択の自由を実質的に保証するのは、教育の機会均等である。日本国憲法は、教育の機会均等との関連で、第26条で「すべて国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、ひとしく教育を受ける権利を有する。2 すべての国民は、法律の定めるところにより、その保護する子女に普通教育を受けさせる義務を負ふ。義務教育は、これを無償とする」と規定している。スウェーデン統治法も、第2章「基本的な自由と権利」の第18条で、「義務教育の対象となるすべての子どもは、公共〔中央政府と地方政府〕の学校において無料の基本的な教育（*kostnadsfri grundläggande utbildning*）を受ける権利を有する。公共〔中央政府と地方政府〕は、高等教育にあっても同様に対応すべきである」^{注1}と規定している。

日本は、義務教育は無償にしたが、それ以外の教育は有料だ。1971年の中教審答申は「授業料など」の徴収を「受益者負担」を根拠に認めた。ところが、スウェーデンは高等教育についても無料にしている。その根底には、教育は民主的な市民を育てるだけでなく、広く経済社会を担う人材を育てるので、教育の機会均等を保証するためにも、教育費は公費で、つまり税金で負担する方が理にかなっているという認識がある。教育がもたらす利益は個人が得る私的な受益である以上に、発展する社会が得る受益なのである。

OECDの調査では、2009年の日本の公的な教育費支出は、対GDP（国内総生産）比3.6%で31カ国中最下位である。トップ3はデンマーク（7.5%）、アイスランド（7.3%）、スウェーデン（6.6%）で、日本はデンマークの半分もない。日本の私費負担は1.7%で、韓国、アメリカに次ぐ3位なのだが、その大部分（1%）は高等教育機関での負担なのである^{注2}。

現代社会は、EUとOECDがよく使う言葉でいえば「知識基盤社会（Knowledge-based Society）」である。つまり、新しい知識・情報・技術が政治・経済・文化をはじめ、社会のあらゆる領域での活動の基盤となっている社会なのである。したがって、大学・大学院という高等

^{注1} 訳は私のものだが、二文字理明『スウェーデンの教育と福祉の法律』桜井書店、2011年4月、12ページを参照した。

^{注2} OECD, Education at a Glance 2012, p.246.

教育に資金を大量に投入しなければならない社会になっている。それを私費負担に任せておいて良いのだろうか。

2012 年 11 月発表の日本政策金融公庫の「教育費負担の実態調査結果（国の教育ローン利用勤務者世帯）」^{注 3}によれば、教育費負担は世帯年収が減少するなかで一段と重くなっている。高校入学から大学卒業までの費用は、子ども 1 人当たりで 1,000 万円を超えて高止まりしている。その一方で、世帯年収（平均）は 557.8 万円と前年より 9.1 万円減少している。そのため、年収に占める在学費用の割合は、平均で 38.6%と 0.9 ポイント増加した。年収が低い世帯ほど負担は重くなっており、「200 万円以上 400 万円未満」の層では、平均負担割合が 58.4%と、年収の半分以上になっている。

ところが、これだけ高い教育費を負担しても、大学を卒業すればかならず安定した職業に就けるわけではない。日本経済新聞（2013 年 8 月 7 日）に載った、文部省の学校基本調査（速報）によると、2013 年 3 月に大学を卒業した約 56 万人のうち 20.7%（7 万 5,928 人）が「安定的な職についていない」。その人たちは、ニートや求職中と非正規労働者（契約・派遣社員、アルバイトなど）になっている。

2013 年 7 月に発表された、2012 年の『就業構造基本調査』によると、全国で非正規雇用者が初めて 2,000 万人を超え、雇用者の 38.2%と過去最高水準を記録した。なぜ、非正規雇用者が増え続けるのか。厚生労働省の平成 22 年（2010 年）『就業形態の多様化に関する総合実態調査』によると、正社員以外の労働者の活用理由（複数回答）の 1 位は「賃金の節約のため」（43.8%）、2 位は「1 日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」（33.9%）で、3 位が「賃金以外の労務コストの節約のため」（27.4%）である。このうち、スウェーデンで有期雇用としての採用が認められるのは、2 位の「仕事の繁閑」だけである。1 位の「賃金の節約」は均等待遇の原則のある国ならどこにおいても認められない。3 位の「労務コストの節約」は、雇用主負担の保険料が回避できる、日本の労働保険と社会保険の制度上の欠陥を突くもので、スウェーデンでは考えられない理由である。

日本は、男女間の「同一価値労働同一賃金」の原則（均等待遇の原則）を定めた ILO（国際労働機関）100 号条約を 1967 年に批准した。しかし、この原則を実行するための国内法の整備を怠り、男女間の大きな賃金格差を放置している。そのため、ILO は毎年、日本政府には是正措置を報告するように求めている（朝日新聞 2007 年 10 月 26 日の「同一価値労働同一賃金へ ILO『法律を』」参照）。

日本は、ILO が 1994 年に採択したパートタイム労働条約（第 175 号）を批准していない。この条約の要点は、①パートタイム労働者は比較可能なフルタイム労働者の労働時間より短い被用者であること、②比較可能なフルタイム労働者に対して与える保護と同一の保護を受けること、③賃金は時間、生産量または出来高に比例して計算された基本賃金であって、比較可能なフルタイムの基本賃金よりも低いものでないこと、④社会保障制度でもフルタイム労働者と同等の条件を享受できるようにすることの 4 点である。

^{注 3} https://www.jfc.go.jp/n/findings/kyoiku_kekka_m_index.html

EU は、この ILO パートタイム労働条約の採択を踏まえ、1997 年に EU パートタイム労働指令を採択し、パートタイム労働者の保護を確立していく。スウェーデンは、この労働指令の国内導入通告を完了している^{注4}。いま EU が目指している労働戦略はフレキシキュリティ（雇用の柔軟性と労働者の生活の安定＝所得の保証）である。有期労働に関する EU 労働指令においては、不利益扱いの禁止と有期雇用契約の濫用防止措置の二つの規定がある。と同時に、労働市場の柔軟性も求めている。したがって、無期契約と有期契約の労働者の間の均等待遇が強調される。

スウェーデンの雇用の基本は無期契約の雇用である。そのスウェーデンでも、1993 年に労働者派遣事業が解禁された。ところが、スウェーデンの労働組合は、「同一労働同一賃金」を旗印にした運動の結果、「派遣労働者が派遣先の正規労働者たちと同じベネフィットを受け取れる……協定を認めさせたりして」きた^{注5}。2002 年に差別禁止に関する EU 指令が国内法化された。有期雇用契約、パートタイム労働に関する法規に、EU 指令の規定が盛り込まれた。スウェーデンの差別禁止規制には、直接的差別のほか間接的差別の禁止が含まれ、EU 指令を上回る規定になっているという。ただ、労働市場の柔軟性との関連で、有期雇用に関する制限の条件が一部緩和されているともいう^{注6}。これらの法制度が整備された背景には、もちろん強い労働組合の運動があったことを忘れてはいけない。スウェーデンでは、低賃金のパートタイム労働者は、一定の条件を満たせば、パートタイム失業者として認定され、フルタイム労働者との差額分が補充失業手当として支給される制度がある^{注7}。ただ、2006 年 9 月の総選挙によって政権を獲得した保守党（穏健統一党）中心の中道右派政権は、労働組合の力を削ぐため、1930 年代からの慣行であった労働組合による失業保険の管理を剥奪する失業保険制度改革を 2007 年に断行した。2006 年と 2008 年の組合員数を比較すると、ブルーカラー系労組の LO（スウェーデン労働総同盟）で 19 万 3,000 人、ホワイトカラー系労組の TCO（サラリーマン中央組織）で 6 万 9,000 人も減少している^{注8}。パートタイム失業手当に関しても、支給期間が 75 日に短縮された^{注9}。

ここで、ILO と EU 指令について触れたのは、日本の“非正規雇用者（non-regular employees）”が他の先進国では考えられないような均等待遇がない被用者であることを強調す

注4 柴山美恵子「男女均等待遇原則の主流化に向かったの EU 労働法制の展開」（上）（中）『大原社会問題研究所雑誌』2003 年 5 月、6 月、参照。

注5 飯田恵子「スウェーデン労組と非典型の組織化」『ビジネス・レーパー・トレンド』2004 年 4 月、34 ページ。

注6 ミア・レンマー「スウェーデンの有期労働契約の法制度」『ビジネス・レーパー・トレンド』2010 年 6 月、6・8 ページ、参照。

注7 伊藤正純「雇用」（二文字理明・伊藤正純編『スウェーデンにみる個性重視社会』桜井書店、2002 年、所収）、186 ページ。

注8 SCB, Statistisk årsbok 2008 (s.355) と同 2010 (s.292) のデータで比較した。

注9 OECD, Economic Surveys SWEDN, 2008, p.44. ユーロファウンドの情報によると、通常の失業給付をみても、適用が厳格化されたため、最大給付期間の 680 日は変わらないものの、平均給付期間をみると、2006 年の 621 日から 2007 年は 590 日と短くなっている。

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1206018s/se1206019q.htm>

るためである^{注10}。日本の正規雇用者と非正規雇用者の違いは、労働時間の長短ではない。身分の違い、処遇の違いなのである。この違いを放置し、低賃金を活用していけば、デフレ経済に陥るのは当然である。この点については、「結語に代えて」で記す。

本稿は、タイトルを「スウェーデンの現在の教育と就業の姿」とした。その理由を簡単に説明する。日本は、教育と就業（職業）との結びつきが弱い。日本の高校卒業生が最も多く就く職業は、卒業する学科（普通科、工業科、商業科など）とはほとんど無関係に、男子の半数が「生産工程従事者」であり、女子の3割が「サービス職業従事者」、2割強が「生産工程従事者」である（文部科学省『平成24年度 学校基本調査』から計算）。大学生の就職でも、出身学部と就職先とのつながりは薄い。これに対して、スウェーデンは、教育（学校）と就業（仕事）とのつながりが非常に強い。

スウェーデンでは、「労働と能力の原則」（arbets-kompetenslinjen）が重視されている^{注11}。スウェーデン福祉国家の枠組みをつくったレーン・メイドナー・モデルは、マクロの限定的なケインズ政策〔需要喚起政策〕とミクロの積極的労働市場政策〔失業者に対する職業教育・訓練を重視する政策〕を組み合わせることによって、経済成長と完全雇用と物価安定の三者の同時実現をめざそうとした。人口小国・スウェーデンは、内需が小さいため外需を獲得することなしには生き残れない。そのためには経済の原動力であるイノベーション〔技術革新〕を喚起し、イノベーションが牽引する形で産業構造の転換と高度化を図り、経済成長を実現していかなければならない。それは、政策的に生産性が低い産業と企業を淘汰し、そこで働いていた労働者を、成長が見込める生産性が高い産業と企業に移動させることでもある。

転職を強要された労働者は、いったん失業者になる。そこで「労働と能力の原則」に基づき失業者に、職業教育・職業訓練を提供し、職場での訓練生の地位や臨時の仕事を与え、転職につないでいこうとする。この積極的労働市場政策は教育政策の一環なのである。

知識基盤社会への転換を進めている現代において、エンプロイアビリティ（employability 就業可能能力）の向上は、たんに失業者や失業に陥りそうな転職者や若者にとってだけでなく、現在就業中の現職者にとっても、非常に重要になってきている。教育の機会を保障し、勤労者の能力と技能を最新化することは、社会にとっても、また企業にとっても最重要課題になっている。

もちろん、教育の最大の目標は、民主的な市民の育成である。ところが、その市民は仕事（職業）に就き、労働することによって生活している。仕事は各人がもつ能力に依存する。したがって、きちんと仕事ができるようになるためには、誰もが不断に自己の能力を高める必要があ

注10 JILPT（労働政策研究・研修機構）は、2011年に Seminar on Non-regular Employment という国際シンポジウムを開催した。その報告書の序文で、Yutaka Asao は、Part-timer, dispatched worker, and fixed-term employee are classifications of non-regular employment common to all six countries. と書いているが、信じられない。ちなみに、pdf版の OECD Employment Outlook 2012 を使って、このなかで和製英語の疑いのある non-regular employment と dispatched worker の2つの単語を検索した。やはり、一致するものは無かった。

注11 伊藤正純「スウェーデンの成人教育について——仕事＝生活を意識した生涯学習社会——」桃山学院大学教育研究所『研究紀要』第11号、2002年3月、参照。

る。スウェーデンは、教育を青少年時代の学校教育の範囲に留めずに、成人にまで拡大する成人教育学校を充実させている。

スウェーデンで、学校教育と就業（仕事）とのつながりが非常に強いのは、以上のような教育観と労働観があるからである。本稿では、日本についての記述はできるだけ少なくし、スウェーデンのことを中心に書く。次の第2節の「教育の姿」では、公的な教育費支出、高校、大学、大学院について、なるべく新しいデータを使って書く。第3節の「就業の姿 その1」では、労働市場の樹形図、男女間の職種の偏り、労働組合、部門別（公私別）にみた雇用と賃金分散について書く。第4節の「就業の姿 その2」では、主に2013年7月の労働力調査を使って、スウェーデンの有期社員（有期雇用者）に焦点をあてながら記述する。年齢別にみた就業、産業別にみた就業の特徴、職業別にみた就業の特徴が、それである。そして第5節の「結語に代えて」では、日本の非正規雇用の拡大が「賃金デフレ」をもたらしており、正規雇用と非正規雇用との「労働市場の二重性」が日本の生産性と成長の減速要因になっているのではないかという懸念について書く。

2. 教育の姿

(2-1) 公的教育費支出

表1は、2005年から2011年までのスウェーデンの公的教育費支出（総費用とその内訳）の推移である。2011年の総費用の実額は2,878億クローナ（以下、krと略す）である。以前の論文では、為替レートに基づいて1kr=12円で換算していたが、今回は生活実感に近い購買力平価（2013年1月の1krは12.6円）で換算する^{注12}。すると、3兆6,263億円となる。人口950万人弱の国の支出としては非常に大きい。人口1億2千万人の日本の2009年度の公財政支出教育費は23兆4,588億円である^{注13}。日本は人口で12.6倍、しかし教育費では6.5倍しかない。

また最後の列に2011年の対GDP比を載せた。総費用で8.62%（OECDの『図表でみる教育2012』では6.6%）である。この表には、すべての学校形態と教育活動の双方が含まれている。支出規模が多い順に基礎学校（日本の小・中学校に相当）2.40%、大学1.75%、就学前学校（日本の保育園と幼稚園）1.69%、高校の1.13%と、フォーマルな学校機関が上位を占める。

注12 JILPT『データブック 国際労働比較 2013』41ページ。元の出所はOECD Database “PPPs and exchange rates”。以前の拙稿は、「スウェーデンの税における“負担と受益の見える化”」（『摂南経済研究』第2巻第1・2号、2012年3月）と「スウェーデン 二元的所得税のもとでの応能負担原則に基づく課税」（『摂南経済研究』第3巻第1・2号、2013年3月）。

注13 データは『文部科学統計要覧（平成24年版）』から取った。

スウェーデンの現在の教育と就業の姿

表1 スウェーデンの公的教育費支出 2005-2011年 学校形態・教育活動の費用

	時価(100万kr)							対GDP比
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
総費用	235,611	244,112	250,237	260,871	271,885	282,043	287,808	8.62
就学前学校	37,566	40,948	44,617	48,217	50,642	53,359	56,529	1.69
6歳児クラス	3,999	4,165	4,404	4,549	4,873	5,047	5,157	0.15
基礎学校	73,663	74,056	75,296	77,902	77,436	78,558	80,241	2.40
障害児学校義務制	3,836	3,922	4,057	4,337	4,318	4,257	4,180	0.13
障害児学校高等部	1,688	1,852	2,038	2,461	2,672	2,722	2,821	0.08
聴覚障害児学校	453	456	470	447	464	452	469	0.01
高等学校	29,856	31,789	33,920	36,089	37,060	37,222	37,725	1.13
大学	44,598	45,833	47,079	49,538	52,101	54,785	58,442	1.75
コムブクス(Komvux)	4,435	4,289	3,836	3,699	3,710	3,835	3,936	0.12
柔軟な学習のためのNC	35	29	8					
障害者成人学校	159	168	199	194	205	221	221	0.01
移民のためのスウェーデン語学級	897	1,023	1,241	1,550	1,706	1,855	1,326	0.04
補充教育	303	334	141	147	144	155	156	0.00
職業大学(専門職業教育)	837	1,006	1,159	1,228	1,335	1,502	1,511	0.05
民衆大学	2,574	2,633	2,750	2,859	2,874	2,940	2,994	0.09
労働市場政策プログラム	4,960	5,249	3,232	2,088	1,989	3,174	2,963	0.09
学習協会(学習サークル)	3,422	3,397	3,528	3,580	3,687	3,697	3,757	0.11
外国でのスウェーデン人学校	152	159	152	156	155	151	157	0.00
学習支援(ローンを除く)	19,724	20,085	19,277	19,054	22,992	24,221	21,455	0.64
中央での教育行政費用	2,454	2,719	2,835	2,775	3,522	3,890	3,768	0.11

(出所) 2005-2006年は、SCB, Statistik Årsbok 2011 s.509

2007-2011年は、http://www.scb.se/Pages/TableAndChart___154810.aspx

ここで日本にはないものを簡単に説明しておく。6歳児クラス(Förskoleklass)は、1998年に就学前学校から独立したもので、義務制ではないがすべての6歳児に就学を保証している。6歳児クラスは基礎学校の敷地内に併設されることが多く、幼児期の遊びのなかから集団生活での習慣を身に付けさせようとする試みである。就学前学校と6歳児クラスを合わせると、対GDP比1.84%となり、大学への支出1.75%を上回る(2007年から上回っている)。日本の公的教育費において極端に支出が少ないのが大学と保育所・幼稚園であることを考えると、スウェーデンは「生涯学習」が始まる幼児期から「知識基盤社会」に適応した人材育成を担う高等教育まで、積極的に公共が責任を負っていることがわかる。

コムブクス(Komvux)は、1968年に設立されたコミュニンの成人教育(kommunal vuxenutbildning)で、スウェーデン語の2つの単語の頭部分を繋いだ呼び名である。1968年は、学校教育と職場での仕事を交替させるリカレント教育(återkommande utbildningの英語訳)のコンセプトが生まれた年である。リカレント教育の狙いは2つで、ひとつは、労働市場における需給調整ができるように、人材の供給側である学校(教育)と、人材の需要側である職場(職業)との間の交替・循環を図ろうとした。もう一つは、高校を卒業したばかりの若者が自分の適性を見つけることなく、すぐに大学に進むことを抑え、そこで浮いた資金を、教育レベルが低い成人に対する教育に充てようとした^{注14}。

コムブクスは、1992年に高校改革と連動する形で改革され、3階梯の教育機関(成人教育学校)に編成替えされた。カリキュラムの上で学校教育と成人教育が連結した。コムブクスの第

注14 伊藤正純「スウェーデンのリカレント教育—その狙いと離脱—」『理想』1996年658号、参照。

1 階梯は基礎学校と、第 2 階梯は高校と連結した。このため、何らかの理由で基礎学校や高校の教育課程を修了できていない成人にも修了の道が完全に開かれた。その上にある第 3 階梯は、高校レベルを超える職業教育をおこなう。日本には、公民館や図書館や博物館などの社会教育という概念はあるが、成人教育という概念はほとんどない。ましてや成人教育と学校教育を連結するという発想はまったくない。

柔軟な学習のための NC (ナショナル・センター) は国立の通信教育機関である。移民のためのスウェーデン語学級 (SFI) は、移民として認定された人に 2 年間のスウェーデン語の学習と職業体験を保証し、就業に繋ぐものである。補充教育は、2000 年から始まった私立の職業学校 (高校レベル) である。私立学校も授業料を徴収しなければ、公立学校と同じ基準で補助される。職業大学 (Yrkeshögskola) は、2 年制の中堅技術者養成の専門職業教育をおこなう学校で、2002 年から始まる。入学資格に高卒要件がある高校修了後教育で、理論教育と実地教育を組み合わせた、フルタイム課程を基本とする^{注 15}。就職率が高く、人気がある。民衆大学と学習協会は北欧の民衆教育運動から生まれたものである。

労働市場政策プログラム (Arbetsmarknadspolitiska program) は、AMS (Arbetsmarknadsstyrelsen 労働市場委員会) が失業者に対しておこなっているもの^{注 16}で、職業訓練、現場実践、準備的支援、起業支援、雇用助成金つき雇用、活動保障などがある。この政策プログラムは、かつては積極的労働市場政策の中核と位置づけられ、多くの予算が当てられていた。だが、このプログラムはあくまで人材供給プログラムであるため、訓練プログラム等を策定したときに予想したような労働需要がなければ、就業に結びつかない。そのため、本当に効果があるのかという疑問が出ており、2000 年代に入って大幅に削減された。もし失業者が転職先として環境技術者を希望すれば、職業大学か大学等の高等教育機関に入学して、高度な知識を修得する必要がある、このようなプログラムでは対応できないからだ。

学習支援 (Studiestöd) はローンを除く (exkl. lån) もなので、日本でいう給付型奨学金に当たる学習奨学金 (study grants) である。この奨学金は、大学生だけでなく高校生にも成人教育学習者にも支給される。なお、大学生には、利子付きで返済義務のある学習ローン (study loans) もある。これは日本でいう貸与型奨学金に当たるものである。

大学生への学生ファイナンス (学生金融支援) は政府出資で、学習奨学金は、フルタイム学生に 1 学年のうちの 40 週分として 2 万 8,280kr (35 万 6,330 円) 支給される。これに対して、学習ローンは上限 6 万 1,960 kr (78 万 8,700 円) の範囲で受領できる。だから、両者を合わせると、上限 9 万 240kr (113 万 7,030 円) になる。この学生ファイナンスは、最大で 12 学期か 6 学年、受領できる。ローン部分の返済は年金制度に基づいており、通常の場合、25

注 15 両角道代「スウェーデンにおける若年者雇用と職業能力開発——高等職業教育 (YH) を中心に——」『日本労働研究雑誌』2012 年 1 月。

注 16 2008 年の行政機構の統合で、AMS は県労働市場委員会、公共職業斡旋所とともに、新 Arbetsförmedlingen に統合された。しかし、日本では、AMS の方が通りがよいので、従来通りの記述にした。伊藤正純「高失業状態と労働市場政策の変化」(篠田武司編著『スウェーデンの労働と産業』学文社 2001 年 3 月、所収)。佐藤吉宗「1990 年代の労働市場政策の変化と現在の課題」『海外社会保障研究』2012 年春、178 号、参照。

年間で返済するか、借り手が 60 歳になる前までに返済する必要がある^{注17}。なお、学生からは、40 週分では夏休みや冬休みなど、長期の休暇期間が奨学金の対象になっていないという不満があがっている^{注18}。

表 1 から 2005 年を 100 としたときの 2011 年の伸びを計算した。総費用は 122 なので、これを基準に上回るものをみると、支出額の大きいものでは、就学前学校 150、大学 131、高校 126、支出額が小さいものでは、職業大学 181、障碍児学校高等部 167、移民のためのスウェーデン語学級 148 と、6 歳児クラス 129 である。これに対して大幅に下回っているものは、補充教育 51、労働市場政策プログラム 60、コムブクス 89 である。これから見えてくるものは、幼児教育の充実と成人に対する職業教育を大学等にシフトさせている姿である。

(2-2) 高校

スウェーデンには、日本のような高校選抜試験（いわゆる高校入試）は存在しない。基礎学校でのナショナル・テストの成績評価などを参考に、本人が希望した 3 つの高校のなかの 1 校に進学する。なお、高校のナショナル・プログラム（国が定めた標準の教科課程）に進学するためには、基礎学校においてスウェーデン語と英語と数学の 3 教科が合格点に達していなければならない。どれか 1 科目でも不合格ならば個人プログラムにいったん進むしかない。なお、スウェーデンの学年期は 7 月開始、6 月終了であるため、児童生徒は日本より 3 か月、年齢が高い。標準的な高校卒業年齢は 19 歳とされている。

2010 年秋学期の生徒数は 38 万 6,000 人で、内訳は、基礎コミュニティの学校 29 万人 (75%)、独立学校 (日本の私立高校に当たる) 9 万 2,000 人 (24%)、ランスティングの学校 3,800 人 (1%) である。ランスティングの学校は医療看護系の教科課程だけである^{注19}。

高校のプログラム（教科課程）は、大半が進学か就職のプログラムである。生徒の 48% が大学への進学プログラムで、44% が職業に就く職業プログラムで、残り 8% がナショナル・プログラムとは無関係の特別プログラム（音楽やダンスやサッカーなど）か個人プログラムで学んでいる。

男女平等を標榜するスウェーデンの高校教育にとっての難題は、プログラムの選択における男女間の大きな偏りである。2010 年の 17 プログラムでいうと、女子が多いのは、手工芸、看護、子ども・レクリエーション、食品・食料、自然資源活用、芸術、ビジネス管理、ホテル・ケイタリングで、逆に、男子が多いのは、エネルギー、電気、自動車、建築、工業、技術である。だが、これは現実にある男女間の職種分布の偏りの反映でしかない（後述の (3-2) を参照）。

スウェーデンの職業プログラムの特徴は、15 週間以上の職場での実践教育（APU:

^{注17} Universitets-Kanslersämbetet, Higher education in Sweden, 2013 status report p.20. www.uk-ambetet.se/rapporter。以下、大学の説明ではこのレポートを資料として使うが、いちいちページ数は明記しない。

^{注18} 小林雅之編著『教育機会均等への挑戦——授業料と奨学金の 8 カ国比較——』東信堂、2012 年 10 月、第 5 章 スウェーデン、参照。

^{注19} Skolverket, Facts and figures 2011, pp.36-38.

arbetsplatsförlagda utbildning) が義務づけられていることである。この APU は、成人教育のコムブクスや労働市場政策プログラムでの APU と共通化されている^{注20}。スウェーデンには、日本のような4月一括採用という慣行はない。また高校が生徒の就職の世話をすることもない。就職の斡旋は公共の職業安定所の仕事だからである。だからこそ、労働現場での体験が重視される。

スウェーデンでは進学プログラムの生徒だけでなく、職業プログラムの生徒も大学に進学できるように、全プログラムに共通な中核科目が設けられている。それは、スウェーデン語、英語、数学、社会科学、自然科学、芸術、保険体育、宗教、歴史の9科目である。

スウェーデンで発表される大学進学率は、高卒後3年以内の数字が多い。2007/08年の進学率は男性38%、女性49%である。1977年の大学改革以来、女性の方が男性より高く、この10年間では、女性が男性よりつねに10ポイントほど高い。なお、卒業後1年目から10年目までの進学率を示す別の資料があった。それを見ると、10年目までの数字がとれる直近の1998/99年卒業生では、1年目、男性14%、女性21%、3年目、男性37%、女性48%、5年目、男性46%、女性58%、そして10年目、男性52%、女性66%である^{注21}。このことからわかるように、スウェーデンでは、多くの高卒者が卒業後すぐに大学に進学しない。高卒後、いったん仕事に就き(後にみるように有期雇用が多い年齢層)、仕事のなかで自分の適性を見つけ、その適性を伸ばせる大学のプログラム(職業教育プログラムが多い)に進学する。大学でのプログラムの修了は学位取得であり、修了した職業教育プログラムは職業資格取得の意味合いが強い。自分に適したより高条件の職業に就ける可能性が高まる。それだけに、大学進学の際にどのプログラムを選択するかは、本人にとって重要な問題なのである。卒業後、利子付きで返済しなければならない学習ローンを借りないかぎり、大学に進学することができないことも影響している。ところが、このことは、大学等の高コストがかかる高等教育に投資する政府にとっても資金を無駄なく使う方法になっている。政府が、大学生の教育費の全額と生活費の一部(給付型奨学金の部分)を負担しているから、当然である。

(2-3) 大学 (universitet och högskola)

スウェーデンを含む加盟46カ国は、1999年に「ボローニャ協定」を締結し、2010年までに「ヨーロッパ高等教育エリア」(European Higher Education Area)の設立を目指している。EHEAの狙いは、加盟46カ国の高等教育機関と大学の単位制度を共通化・標準化し、相互に互換できるようにする、ヨーロッパ単位互換制度(European Credit Transfer System)の創設である。それは、大学卒業後、卒業生がヨーロッパ圏のどこの国でも、その取得単位を使って就職できるようにするためである。スウェーデンの大学は、このボローニャ協定に合わせて、2007年7月1日から新制度に移行した。

^{注20} 高校と大学と成人教育の記述では、次の拙稿を利用した。伊藤正純「知識基盤社会に適応するスウェーデンの教育改革」(大桃敏行・上杉孝實・井ノ口淳三・植田健男編『教育改革の国際比較』ミネルヴァ書房、2007年、所収)、参照。

^{注21} http://www.scb.se/Pages/ProductTables____74416.aspx (2011年8月26日更新)。

大学教育は3サイクル〔レベル〕に編成替えされた。まず学部教育〔基本的高等教育〕である、3年制の第1サイクル〔基礎レベル〕と2年制の第2サイクル〔上級レベル〕がつくられた（〔 〕内はスウェーデン語からの訳）。だから、学部教育は5年制になった。第1サイクルでは180単位取得で学士(Bachelor)の学位が、第2サイクルでは120単位取得で修士(Master)の学位が授与される。そしてこの上に、大学院プログラム〔研究教育〕である4年制の第3サイクル〔研究レベル〕がつくられた。最初の2年間で120単位取得すれば、ライセンシエイト(Licentiate)の学位が、通算4年間で240単位取得すれば博士(Doctor)の学位が授与される。なお、学部教育に併設する形で、3～5年制の専門職業学位のコースも設立された。

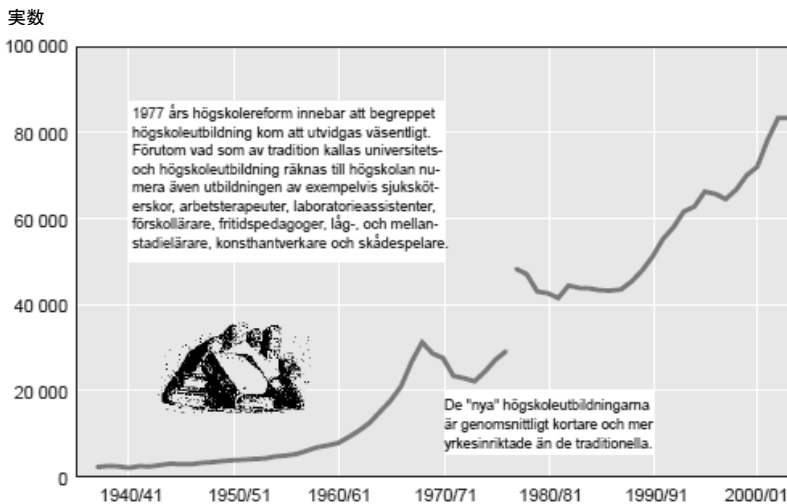


図1 スウェーデンの大学入学者数の長期的推移
(出所) SCB, Statistisk årsbok 2006, s.568.

図1は、1937/38年から2003/04年までの、スウェーデンの大学（高等教育機関）への入学者数の推移を示したものである。1977年の大学改革では、従来のアカデミックな大学（universitet）のほかに、短期の職業志向プログラムも高等教育（högskola）に組み込んだため、線が繋がっていない。この改革は、勤労成人の大学進学枠を設けるなど、高卒直後の大学進学を抑制する政策を取った。そのため1981年まで入学者数は減少する。ところが、入学希望者の不満が高まり、また経済のグローバル化・情報化の進展という環境の変化によって、スウェーデンは1990年代以降、大学生急増政策に転換する。そのとき同時に、短期プログラムを減らし、国際的に通用する3年以上の長期プログラムを増加させていった。それも、日本でいう理系の学生をできるだけ増加させようとした。

2010年のスウェーデンと日本の新入生の専攻分野（括弧内の数字は日本）は、人文・芸術25%（23%）、健康・福祉13%（15%）、社会科学・ビジネス・法学28%（28%）、サービス4%

(9%)、エンジニアリング・製造・建築 19% (15%)、自然科学 10% (2%)、農業 1% (2%)、不明 (無回答) (7%) である^{注22}。日本より理系専攻者が少し多い。

図1に続く、ここ10年の大学入学者の動向をみると、2002/03年の8万3,500人(スウェーデン人は7万1,300人)から2007/08年の8万6,700人(スウェーデン人は6万5,000人)までは上下しながらの微増である。スウェーデンの入学者では、女性が男性より1.4倍多い状態が続いていた。ところが、2008年9月のリーマン・ショック後の金融危機で生じた就職難で大学に退避する者が増えた。その結果、2009/10年には10万8,700人と10万人を突破する。その増加率は前年比18%増という激しいもので、増加率では女性(16%)より男性(21%)の方が高い。また、スウェーデン人(18%)の方が外国人(10%)より高い。だから、スウェーデン人の男性が増えた。その後の入学者数は2010/11年までは10万人台だが、2011/12年に9万2,300人と急減する。前年比6%の減で、2009/10年比では15%の大幅減である。理由は簡単だ。2011年秋学期から、EU、EEA(欧州経済領域)、スイス以外の外国人学生に対する授業料の徴収が始まった。受講科目数によるが、授業料は1年間で8万kr(100万8,000円)から14万kr(176万4,000円)である。これが響いて、外国人学生の入学者が、2010/11年の2万9,500人から2011/12年の2万800人に激減(29%の激減)した。

2011/12年の入学者のプログラム・コース別人数がわかるので、スウェーデン人入学者7万1,500人の内訳だけ紹介すると、職業学位プログラム2万4,900人(35%)、一般学位プログラム1万8,000人(25%)、独立コース2万8,600人(40%)である^{注23}。年によって大きく違っているようだが、職業系や独立系が多い。日本の大学をイメージしてスウェーデンの大学を考えると、間違いを起こす。

スウェーデンの大学入学者の年齢は、中央値でみて若くなっている。年齢が高かった2012/03年は22.3歳だったが、2011/12年は21.1歳にまで下がっている。

以上で紹介した新入生は一度も大学教育を受けたことのない人の数字である。ところが、スウェーデンでは一度大学教育を受けた人が、別のプログラムやコースの大学に進学することも珍しくない。毎年、大学入学志願者のうち、半分くらいしか入学できないので、何度も志願を出す人もいる。在籍する大学生の年齢にはバラツキがある。だからか、学部教育登録学生数のデータも資料によって微妙に違っている。以下、高等教育局の2013年レポートの説明文で使われた数字を紹介する。

学部教育の登録学生数は、1960年代末に10万人を超え、1977年の大学改革で4万6,000人増加し、1980年代初めに15万になる。それが1990年代に急増する。毎年、1万5,000人増加し、1990年代末には26万に達する。その後、増加速度は落ちるが、2000年代に入り、30万人を超え、2012年には35万人を超えている。女性が男性を一貫して上回っており、女性60%、男性40%である。

^{注22} OECD, Education at a Glance 2012, p.358.

^{注23} SCB, Universitet och högskolor, Studenter och examina på grundnivå och avancerad nivå 2011/12, Statistiska Meddelanden, UF 20 SM 1301 と、授業料については <http://www.studyinsweden.se/How-To-Appl/Fees-and-costs/> を参照した。

学部教育の修了者のデータを紹介する。スウェーデンでは〇〇大学を卒業したというイメージはない。〇〇大学で△△プログラムを修了したというイメージである。2011/12 年の修了者は、女性 63%、男性 37%である。ただ、女性の修了者比率は 5 年前と比べて 2~3%下がっている。その最大の要因は基礎学校の先生の需要が減ったためだそう。修了者の最大の年齢群（修了生の 40%）は、25-29 歳である。24 歳以下は 25%、30 歳以上が 33%である。修了者の年齢の中央値は、男女とも 27 歳である。

授与者が増えている修了資格証明書は、一般資格証明書（general qualification）で、2011/12 年は 4 万 600 人である。2007/08 年は 2 万 5,000 人超（図から読んでいるため概数）だったので、激増である。これに対して、職業資格証明書（professional qualification）は 2 万 8,500 人である。この数字は 2009/10 年とほぼ同じだが、前年より 5,000 人ほど減少している。なお、芸術などの資格証明書は 700 人である。この結果、スウェーデンにおいては、35 歳以上の人の 28%が、3 年以上の大学教育修了による資格証明書を持つまでになった。

スウェーデンの大学は、入学したら、かならず修了できる訳ではない。また、日本と比べると、大学入学者数と修了者数が、その時々を経済動向にかなり左右されているという特徴がある。

(2-4) 大学院

2012 年の大学院への入学者数は 3,720 人で、1990 年と比べて 40%増加している。2010/11 年の大学院入学者のうち 56%が親が大学修了者で、11%が親自身、大学院の修了者である。

2012 年秋学期の大学院生は 1 万 8,930 人で、2008 年から少しずつ増加している。研究分野別にみると、医療・健康科学が 3 分の 1（6,200 人強）、自然科学とテクノロジーがともに 5 分の 1（3,700 人弱）、社会科学も若干少な目の 5 分の 1（3,400 人位）である。なお、人文科学は 1,200 人位、農業科学は 500 人位である。理系に分類される医学系、工学系、理学系を合わせると 7 割強になる。

2012 年の大学院修了者は 3,320 人で、博士学位授与者が 2,540 人弱、ライセンシエイト学位授与者が 790 人で、すべて 2011 年より少し落ちている。博士学位授与者 2,540 人弱の 3 分の 1 が医療・健康科学、ライセンシエイト学位授与者 790 人の半分がテクノロジー、4 分の 1 が自然科学である。なお、博士学位授与者における男女間比率はちょうど同じで、女性の割合が 20 年間で 25%から 50%にまで高まった。ライセンシエイト学位の 41%が女性である。

以上、見てきたように、スウェーデンの教育制度は就業（雇用と自営）と密接に連結する形で設計されている。

3. 就業の姿 その 1

(3-1) 労働市場の樹形図

図 2 は、スウェーデンでよく用いられる労働市場全体を鳥瞰する樹形図（2012 年）である。この実数は 2012 年の労働力調査（年平均データ）で、本稿で多用する 2013 年 7 月の調査でないことを断っておく。

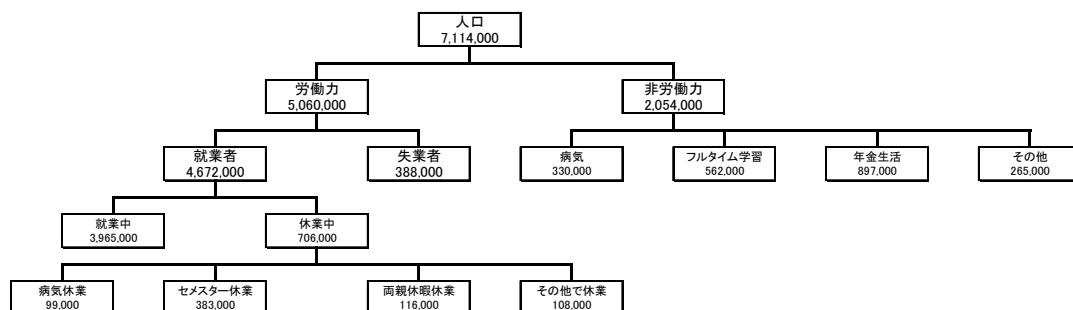


図2 スウェーデン 15-74歳人口でみた労働市場 2012年 実数
(出所)SCB, Arbetskraftsundersökningarna(AKU) 2012, AM 12 SM 1301 s.3

①対象の人口の年齢が、2007年10月のEU指令に基づき、従来の16-64歳から15-74歳に変更された（ILOの定義でEU諸国間の労働市場統計の測定基準が統一される）。②労働力率は71.1%、非労働力率が28.9%である。非労働力率は16-64歳での調査より高くなった。15歳と65-74歳が調査対象になったのだから当然だ。③就業者（sysselsatta, employed persons）は、雇用者（anställda, employees）、自営業者（egna företagare, self-employed persons）と、家業での無償労働の配偶者と他の構成員（oavlönade medhjälpare, unpaid household workers）の3者から成る。もちろん、大半は雇用者（従業員、社員）である。なお、スウェーデン語の後に付記した英語はSCBの『統計年鑑』を参照した。④就業率は65.7%（人口に対する割合）で、失業率は7.7%（労働力に対する割合、人口に対する割合は5.5%）である。

スウェーデンの労働力調査でかならず登場する概念が、⑤就業者（i arbete）と休業中（frånvarande hela veckan）である。休業中と訳したスウェーデン語は直訳すると、調査対象の“週すべて休んでいる”となる。2012年のデータでは、就業者の84.9%が就業者で、15.1%が休業中である。休業の理由は、病気14.0%、セメスター（休暇）54.2%、両親休暇16.4%、その他15.3%である。セメスターとして有名なのは夏季に取る長期の有給休暇で、通常4～5週間あり、それできるだけ連続して取れるように労働組合が経営者と調整する（6月から10月の間で調整していると聞いたことがある）。両親休暇は有給の育児休暇で、休暇に入る直前に支払われていた給与・賃金の80%が補償される。この金額は会社が払うのではない。従業員を雇用したすべての会社が負担している両親保険料（社会保険料のひとつ）を基金にして、そこから支給される。

⑥非労働力人口の内訳は、病気16.1%、フルタイム学習27.4%、年金生活43.7%、その他12.9%である。なお、健康上の理由で早期退職した人は病気に含まれる。

(3-2) 雇用者数でみた上位30位までの職種と男女間の偏り

表2は、2011年の16-64歳の雇用者でみた、雇用者数が多い上位30位までの職種と、その男女間の割合である。女性が6割以上を占める職種をイタリック体で表示した。その職種は15個でちょうど半分だが、その多くは雇用者数が多い上位にランクされている。上位30位まで

スウェーデンの現在の教育と就業の姿

の職種での男女間の割合は、女性 59.8%、男性 40.2%だから、6 対 4 である。

女性の割合が 9 割を超えているのが、(1) 准看護師、病院病棟アシスタント等、(7) 就学前学校の教員、(20) その他の看護師、(16) 簿記・提示書類アシスタントの 4 職種で、8 割を超えているのが、(4) 児童ケアワーカー等、(2) 家庭中心パーソナルケアワーカーの 2 職種、そして 7 割を超えているのが、(6) その他の事務職員、(18) 管理アシスタント、(11) ホテル・事務所の清掃人、(6) その他の事務職員、(12) 看護人と世話人、(13) キッチン・ケイタリング助手である。だから、女性の職種は、看護、福祉、教育（高等教育を除く）、販売、事務などの職種に固まっている。

表2 雇用者数でみた上位30位までの職種と男女間の偏り 2011年 16-64歳

		実数			割合(%)	
		男女計	男性	女性	男性	女性
(1)	准看護師、病院病棟アシスタント等	168,985	11,950	157,035	7	93
(2)	家庭中心パーソナルケアワーカー	149,708	27,675	122,033	18	82
(3)	販売員、専門小売り	106,099	40,736	65,363	38	62
(4)	児童ケアワーカー等	93,076	12,041	81,035	13	87
(5)	企業向け販売員	88,728	63,241	25,487	71	29
(6)	その他の事務職員	86,422	21,144	65,278	24	76
(7)	就学前学校の教員	85,280	6,622	78,658	8	92
(8)	基礎学校の教員	78,175	16,628	61,547	21	79
(9)	システムエンジニアとプログラマー	76,041	60,536	15,505	80	20
(10)	ホテル・事務所の清掃人	69,758	15,548	54,210	22	78
(11)	販売員、日常品販売	69,725	22,377	47,348	32	68
(12)	看護人と世話人	65,477	16,891	48,586	26	74
(13)	キッチン・ケイタリング助手	61,576	18,016	43,560	29	71
(14)	倉庫アシスタント等	57,816	45,831	11,985	79	21
(15)	貨物トラック・長距離トラック運転手	56,803	54,287	2,516	96	4
(16)	簿記・提示書類アシスタント	52,105	5,285	46,820	10	90
(17)	建築木材・家具製作者等	50,553	49,310	1,243	98	2
(18)	管理アシスタント	47,378	10,176	37,202	21	79
(19)	行政管理人	46,482	17,635	28,847	38	62
(20)	その他の看護師	46,341	4,350	41,991	9	91
(21)	コンピュータ技術者	41,637	33,002	8,635	79	21
(22)	工作機械オペレーター	40,252	35,912	4,340	89	11
(23)	医師	35,392	17,931	17,461	51	49
(24)	料理人	35,326	16,562	18,764	47	53
(25)	不動産斡旋人	34,516	30,804	3,712	89	11
(26)	大学と高等教育の教員	34,265	18,612	15,653	54	46
(27)	その他のサービス労働者	30,211	18,702	11,509	62	38
(28)	自動車整備士と修理工	29,763	29,307	456	98	2
(29)	その他の機械オペレーターと組立工	29,612	22,183	7,429	75	25
(30)	手工業労働者	28,594	18,937	9,657	66	34

(出所) http://www.scb.se/Pages/TableAndChart___133975.aspx

それでは、男性はどうか。9 割を超えているのが、(17) 建築木材・家具製作者等、(28) 自動車整備士と修理工、(15) 貨物トラック・長距離トラック運転手の 3 職種で、8 割を超えているのが、(22) 工作機械オペレーター、(25) 不動産斡旋人、(9) システムエンジニアとプログラマーの 3 職種、7 割を超えているのが、(14) 倉庫アシスタント等、(21) コンピュータ技術者、(29) その他の機械オペレーターと組立工の 3 職種である。職種において女性職と男性職の違い

がはっきりとあるのが、スウェーデンの働き方の特徴である。

以下でみるように、スウェーデンにおいては、男女間における雇用者数はほとんど同じである。しかし、男性と女性で就く職種に大きな偏りがある。

(3-3) 労働組合

表3は、2013年7月におこなわれた労働力調査^{注24}から作成したものである。

表3 労働組合別にみた雇用者とその内訳(15-74歳) 2013年7月

	無期社員		有期社員		総雇用者		各労組の社員構成比(%)		
	実数	%	実数	%	実数	%	無期社員	有期社員	総雇用者
男女計	3,513.7	100.0	896.2	100.0	4,409.8	100.0	79.7	20.3	100.0
LO	969.8	27.6	157.0	17.5	1,126.8	25.6	86.1	13.9	100.0
TCO	961.9	27.4	93.3	10.4	1,055.2	23.9	91.2	8.8	100.0
SACO	499.5	14.2	65.2	7.3	564.7	12.8	88.5	11.5	100.0
その他	118.8	3.4	9.1	1.0	128.0	2.9	92.8	7.1	100.0
加入	2,550.1	72.6	324.6	36.2	2,874.7	65.2	88.7	11.3	100.0
未加入	959.6	27.3	563.8	62.9	1,523.4	34.5	63.0	37.0	100.0
不明	3.9	0.1	7.8	0.9	11.7	0.3	33.3	66.7	100.0
男性	1,811.6	100.0	403.2	100.0	2,214.7	100.0	81.8	18.2	100.0
LO	537.8	29.7	74.7	18.5	612.4	27.7	87.8	12.2	100.0
TCO	392.2	21.6	31.0	7.7	423.2	19.1	92.7	7.3	100.0
SACO	239.2	13.2	22.9	5.7	262.1	11.8	91.3	8.7	100.0
その他	88.4	4.9	4.5	1.1	93.0	4.2	95.1	4.8	100.0
加入	1,257.6	69.4	133.1	33.0	1,390.7	62.8	90.4	9.6	100.0
未加入	551.0	30.4	264.8	65.7	815.8	36.8	67.5	32.5	100.0
不明	3.0	0.2	5.3	1.3	8.2	0.4	36.6	64.6	100.0
女性	1,702.1	100.0	493.0	100.0	2,195.1	100.0	77.5	22.5	100.0
LO	432.1	25.4	82.3	16.7	514.4	23.4	84.0	16.0	100.0
TCO	569.7	33.5	62.3	12.6	632.0	28.8	90.1	9.9	100.0
SACO	260.3	15.3	42.3	8.6	302.6	13.8	86.0	14.0	100.0
その他	30.4	1.8	4.6	0.9	35.0	1.6	86.9	13.1	100.0
加入	1,292.5	75.9	191.4	38.8	1,483.9	67.6	87.1	12.9	100.0
未加入	408.6	24.0	299.0	60.6	707.7	32.2	57.7	42.2	100.0
不明	0.9	0.1	2.5	0.5	3.5	0.2	25.7	71.4	100.0

表3の総雇用者は15-74歳で、これまでの16-64歳ではない。15歳、65-74歳が加わっているため未加入者（率）がこれまでより高くなっている可能性がある。また、総雇用者は無期社員（無期雇用者）と有期社員（有期雇用者）から成る。無期社員は、fast anställda の訳で、英語は permanent employees である。この雇用者に対するスウェーデン語の説明では恒久的採用 (tillsvidareanställning ,permanent contracts) を持つ人となっている。だから、日本の正社員（正規雇用者）と同じなので、正社員と訳すことも考えた。しかし、対になるものが非正社員（非正規雇用者）と訳せない以上、正社員という訳は採らなかった。これに対して、有期社員は、tidsbegränsat anställda の訳で、英訳は employed for a limited period である。tid は時間とか期間という意味で、直訳すると時間（期間）が制限された雇用者になる。だから、

注24 SCB, Arbetskraftsundersökningarna i juli 2013 (Labour Force Survey July 2013)

http://www.scb.se/Pages/Product___23262.aspx 2013-08-27 最終更新。

有期社員という訳にした。挙がっている事例を直訳すると、「代理雇用、雇用助手、季節雇用、試験採用、プロジェクト雇用とその他の臨時雇用」となる。もっと具体的に言うと、おそらく、代理雇用は休暇中の社員の代わりの交替要員、季節雇用は夏季のレストランや冬季のスキー場などでのアルバイト、試験採用は 6 ヶ月限度の見習い雇用であろう^{注 25}。日本の官庁報告書などはかならず「非正社員」と訳すが、これは完全な誤訳である。繰り返すが、日本には、均等待遇の原則がないため、正社員と非正社員の違いは身分の違い、処遇の違いになっている。スウェーデンにはこのような違いはない。

スウェーデンにある労働組合の全国組織は、LO、TCO、SACO の 3 つである。

LO (スウェーデン労働総同盟) は、主にブルーカラー労働者を組織する、スウェーデン最大の労働組合である。LO 加盟の大組織は、コミュン従業員労組、金属労組、国家従業員労組、商業労組、建設労組である (日本の公務員と違って労働基本権の制限がないので、公務員とは訳さない)。ところが、製造業における工場の海外移転でブルーカラー労働者が減少し、社会の知識基盤社会化により高学歴のホワイトカラー労働者が増加するなかで、近年、組織率を急速に落としている。そのうえ、すでにみた失業保険改革がその減少に輪をかけた。

TCO (サラリーマン中央組織) は、ホワイトカラー労働者か事務職員を対象に組織する労働組合である。TCO 加盟の大組織は、SIF (産業サラリーマン労組)、第 1 教員組合 (Lärarförbundet 基礎学校の教員を中心にすべての教育段階の教員を組織化)、コミュンサラリーマン労組である。

SACO (専門職労組) は、かつては大卒労組といわれていた組織で、その多くは公共部門で働く雇用者から成る。加盟組織は、エンジニア協会 (CF)、第 2 教員組合 (Lärarnasriksförbund 高校の教員を中心に組織化) などである。近年、組合費を半額にして学生組合員を増やしている。

LO といくつかの TCO は産業別に、つまり労働者が働く経済部門別に組織されている。これに対して、いくつかの TCO と SACO は職業別組合 (craft unions) である。

これだけの知識をもって表 3 をみてほしい。

2013 年 7 月の労働組合の組織率は 65.2% である。組織率は無期社員 72.6%、有期社員 36.2% だから、スウェーデンでも有期社員の組織化は無期社員の半分しかできていない。後述するように、有期社員の多くは、15-24 歳の若者や、産業部門別では「ケアと福祉」部門で働く女性、そして職業別では「サービス労働、福祉労働、販売労働」で働く女性と男性である。だから、有期雇用者を組織化する中心は、LO のコミュン従業員労組と商業労組および TCO の SIF である。なお、「各労組の社員構成比 (%)」の列の男女計からわかるように、有期社員は 20% しかない。残りの 80% は無期社員である。日本のように、非正規雇用者が 35% を超えるような“異常な姿”にはなっていない。

総雇用者の列をみれば、女性の加入率 (67.6%) の方が男性の加入率 (62.8%) より高い。女性の方が職場で立場が弱いため、男性より組合を必要にしているためであろう^{注 26}。無期社

^{注 25} ISA (Invest I Sweden Agency) の Fact Sheet 「社員の雇用——契約と条件——」(2009 年 3 月発行) を参照。

^{注 26} ラインホルト・ファールベック 「雇用流動化と労働運動」『ビジネス・レーバー・トレンド』2003 年 12 月、42-43 ページ。

員での加入率は、女性 75.9%、男性 69.4%だから、6.5 ポイント高い。有期社員でも女性 38.8%、男性 33.0%だから、5.8 ポイント高い。なお、有期社員の加入率が比較的高いのは、LO の男性 (18.5%) と、LO と TCO の女性 (16.7%、12.6%) である。福祉職、販売職、サービス職など、現場で働く有期社員の 3 割強 (男性 33.0%、女性 38.8%) を大労組が組織しているのが、スウェーデンである。また、各組合の社員構成比からみると、有期社員の割合が比較的高いのは、LO の女性 (16.0%)、SACO の女性 (14.0%)、LO の男性 (12.2%) である。

では、スウェーデンの労働組合の影響力は落ちたのか。OECD のデータ^{注27}によれば、スウェーデンの 2011 年の労働組合の組織率は 67.7%で、1990 年の 80.0%、2006 年の 74.2%と比べると相当落ちている。ところが、労働者の生活に実際に影響を与えるのは、労働組合の組織率ではない。団体交渉協約カバー率 (coverage rates of collective bargaining agreements) である。このカバー率は、労働組合に属しているかどうかにかかわらず、団体交渉で締結された労働協約が適用されている労働者の割合である。スウェーデンのカバー率は 91.0% (2008 年) と非常に高い^{注28}。

(3-4) 公共部門と民間部門で働く雇用者の特徴

表4 部門別にみた公私間での雇用者数 (15-74 歳) 千人 2013年7月

	国	そのうち 無期社員	無期社員 比率(%)	コミュニ	そのうち 無期社員	無期社員 比率(%)	民間	そのうち 無期社員	無期社員 比率(%)	全体	そのうち 無期社員	無期社員 比率(%)
男女計	266.7	214.7	80.5	1101.3	877.9	79.7	2986.8	2382.9	79.8	4363.6	3479.2	79.7
15-24歳	16.5	6.5	39.4	111.1	18.4	16.6	515.7	203.4	39.4	646.7	228.3	35.3
25-54歳	189.1	151.4	80.1	703.1	598.6	85.1	2005.6	1760.2	87.8	2902.6	2513.3	86.6
55-74歳	61.1	56.7	92.8	287.1	260.9	90.9	465.5	419.3	90.1	814.3	737.6	90.6
16-64歳	255.7	206.9	80.9	1068.6	857.5	80.2	2937.2	2357.2	80.3	4270.1	3425.3	80.2
男性	130	104.2	80.2	245.6	190.9	77.7	1805.5	1493.0	82.7	2186	1790.5	81.9
15-24歳	12.7	6.5	51.2	25.7	3.0	11.7	280.5	126.0	44.9	319.6	135.6	42.4
25-54歳	90.7	73.1	80.6	150.9	127.0	84.2	1221	1088.0	89.1	1466.3	1290.2	88.0
55-74歳	26.6	24.6	92.5	69.1	60.9	88.1	304.1	279.0	91.7	400.1	364.8	91.2
16-64歳	125.1	100.6	80.4	235.9	184.8	78.3	1774.3	1477.6	83.3	2140.1	1765.4	82.5
女性	136.7	110.5	80.8	855.7	687.0	80.3	1181.2	889.9	75.3	2177.6	1688.7	77.5
15-24歳	3.8	0.0	0.0	85.4	15.4	18.0	235.2	77.4	32.9	327.1	92.8	28.4
25-54歳	98.4	78.3	79.6	552.3	471.6	85.4	784.7	672.2	85.7	1436.3	1223.1	85.2
55-74歳	34.4	32.2	93.6	218	200.0	91.7	161.4	140.3	86.9	414.2	372.8	90.0
16-64歳	130.6	106.3	81.4	832.6	672.7	80.8	1162.9	879.6	75.6	2130.1	1659.9	77.9

表 4 は、部門別にみた公私間での雇用者の実数と、そのうちの無期社員の実数および無期社員比率 (%) である。全体像をつかむため、表には載せていない雇用者の部門別構成比を示すと、民間部門が 68%、公共部門が 32%だから、7 対 3 である。公共部門のうち、25%がコミュニ (ここでいうコミュニは基礎コミュニとランスタイン・コミュニを合わせたもの)、6%が国での勤務である (なお、元のデータで、コミュニと国と民間の合計が全体より若干少ないため、100%にならない)。

スウェーデンの公共部門の業務は、完全に機能分化している。基礎コミュニの業務は、そ

注27 1990 年のデータは、OECD, Employment Outlook 2012,p.137、その他は、OECD, Economic Policy Reforms: Going for Growth, 2013, p.275.

注28 日本の労働組合組織率は 19.0% (2011 年) と低い。そのうえ、公務員労組には労働協約締結権がないため、カバー率は 16.0% (2006 年) とさらに低い。労働組合の影響力が及ぶ範囲が全雇用者の 2 割もない。

の4割強が日本でいう社会福祉の仕事、残り4割強が高等教育を除く、すべての段階の教育の仕事である。つまり、基礎学校、高校、就学前学校、成人教育学校の仕事である。これに対して、ランスティング・コミュニンの業務は9割以上が病院の仕事である。したがって、福祉国家スウェーデンの中核となる福祉・教育・医療は、大半がコミューンで行なわれており、その担い手は男性より女性の方が多い。

国の業務は、大半が日本でいう上級国家公務員の仕事である。1980年代から90年代の地方分権化推進の大改革で、国家がおこなっていた多くの業務が地方に移管され、国で勤務していた雇用者が激減した。その多くはコミューンに移ったと言われている。国の主な業務は、政策に関わるもの、調整に関わるもの、大学・大学院・研究開発など高等教育に関わるもの、統計作成に関わるものなどである。

したがって、コミューンと国で勤務する雇用者の大半（8～9割）が25歳以上の無期雇用者である。この雇用者は、日本のように雇用されていても労働契約の対象外として扱われる公務員ではない。日本では、公務員の3人に1人が非正規雇用者で、官制ワーキングプアが広がっている（東京新聞2013年9月11日）。しかし、スウェーデンにはこのような姿はみられない。

無期社員比率を逆読みすれば有期社員比率がわかる。この比率が少し高いのが、15-24歳の若者（コミューンの男性で87.3%、女性で82.0%）だ。考えられるのは6ヵ月限度の試験採用だろうが、実数をみると非常に少ない。

民間部門でも、基本的に公共部門と同じ傾向がみられる。大きな違いは、公共部門に比べて15-24歳の若者の雇用が多く、無期社員比率も少し高い。有期社員で考えられる雇用は試験採用の他に、7月調査なので季節雇用も多いだろう。

(3-5) 賃金

表5は、2012年の部門別にみた月賃金の分布で、百分位の10%目、25%目、50%目、75%目、90%目と平均の実額と男女間の格差である。全部門の平均賃金は2万9,800kr（12.6円で換算して37万5,500円）である。煩雑になるので省いた各部門の全体（男女計）の平均賃金を紹介すると、基礎コミューン2万5,500kr（32万1,300円）、ランスティング3万1,900kr（40万1,900円）、国3万2,500kr（40万9,500円）、公共部門全体2万8,000kr（35万2,800円）、民間ブルーカラー2万5,100kr（31万6,300円）、民間ホワイトカラー3万5,800kr（45万1,100円）、民間3万700kr（38万6,800円）である。

スウェーデンでは、名目賃金の伸びが止まったことも下がったこともない。賃金の推移をみるため、すべての部門のデータがとれる2004年の賃金を100として賃金の伸びを計算した。すると、2012年の指数は全部門で126である。これを基準に各部門の伸びをみると、基礎コミューン124、ランスティング128、国128、公共部門全体126、民間ブルーカラー126、民間ホワイトカラー127、民間全体126だから、ほとんど同じで、すべての部門で25ポイント以上伸びている。これは“正常な姿”だと言ってよい。

では、日本はどうか。国税庁の『民間給与実態調査』を使い、日本の2004年の民間給与を100としてデータがとれる直近の2011年の伸びを計算した。すると、93.2となる。6.8ポイン

トの減少である。平均給料・手当は 94.5 で 5.5 ポイントの減、平均賞与は 86.3 で 13.7 ポイントの大幅減である。日本の“賃金デフレ”は相当深刻である。

表 5 の男女間の賃金格差をみると、全部門の平均で 86 である。だから、男女間の賃金格差は大きいといえば、大きいのだが、日本と比べると格段に小さい。というのは、日本の男女間の賃金格差は 53 だからである（国税庁の『民間給与実態調査』の 2011 年の平均給与〔男性 504 万円、女性 268 万円〕から計算）。日本の場合、女性の平均給与は男性の半分しかない。その最大の原因は、女性雇用者の 5 割以上が非正規雇用者だという“異常”である。これに対して、スウェーデンの場合は、女性の有期雇用者は女性雇用者のなかで 2 割しかいない。そのため、この男女間の賃金格差はもっぱら男女間の職種の偏りの反映だと言える。それゆえ、労働組合は「同一価値労働同一賃金」の原則を掲げ、男性職と女性職との職種間の格差（たとえば大型トラックの運転手と看護師との賃金格差）の根拠を調べ、是正する方策を模索している。

部門別にみて男女間の賃金格差がもっとも大きいのは、ランスティングの 75、もっとも小さいのは基礎コミュニティの 94 である。細かくみると、男女間の賃金格差がもっとも大きいのは、ランスティングの上位 90% 目の 56 で、男性が女性の 2 倍ほどの賃金を得ていることを示している。ランスティングの業務は医療だから、この格差は、高給取りの病院男性医師と、女性医師か女性上級看護師との賃金格差だろう。次いで、男女間格差が大きいのは、民間ホワイトカラーの上位 90% 目の 77 だ。上級管理職や技術職での格差だろう。基礎コミュニティと民間ブルーカラーでは、男女間の賃金格差はそれほど大きくない。

賃金格差で女性が男性より高いのは、基礎コミュニティの下位 10% 目の雇用者（有期雇用者が多いところ）だけで、それ以外は、すべて男性の方が女性より高くなっている。

表5 部門別にみた雇用者の月賃金の分布 kr 2012年

		百分位の位置					平均
		10	25	50	75	90	
全部門	全体	20,400	23,100	26,600	32,100	42,000	29,800
	男性	21,000	24,100	28,000	35,000	46,700	32,100
	女性	20,000	22,500	25,400	29,800	37,000	27,600
	格差(女)	95	93	91	85	79	86
基礎コミュニティ	男性	19,800	22,600	25,600	29,300	34,500	26,900
	女性	20,000	22,200	24,500	27,300	30,500	25,200
	格差(女)	101	98	96	93	89	94
ランスティング	男性	22,600	25,800	31,400	48,700	70,200	39,800
	女性	22,000	23,900	27,400	31,500	39,100	29,900
	格差(女)	97	93	87	65	56	75
国	男性	22,800	26,000	31,500	39,000	48,600	34,000
	女性	22,600	25,000	28,500	34,600	42,100	31,000
	格差(女)	99	96	90	89	87	91
公共部門全体	男性	21,000	23,900	27,800	34,300	45,200	31,300
	女性	20,700	22,800	25,200	28,900	34,000	26,900
	格差(女)	98	95	91	84	75	86
民間ブルーカラー	男性	20,100	22,800	25,400	28,500	32,000	25,900
	女性	18,700	20,500	22,800	25,800	29,100	23,500
	格差(女)	93	90	90	90	91	91
民間ホワイトカラー	男性	23,700	28,000	34,700	44,600	58,300	39,300
	女性	21,000	24,100	28,100	35,000	45,000	31,500
	格差(女)	89	86	81	78	77	80
民間部門全体	男性	21,000	24,100	28,000	35,000	47,000	32,200
	女性	19,700	22,000	25,600	30,900	39,600	28,300
	格差(女)	94	91	91	88	84	88

表6は、表5の部門別にみた月賃金がどのように分散しているのかを指数化したものである。全部門全体（全部門の男女計）の平均月賃金を100として計算した。

男性で100を超えるのは、ランスティングの50%目以上、国の50%目以上、民間ホワイトカラーの50%目以上と、基礎コミュニティの90%目と民間ブルーカラーの90%目だけである。基礎コミュニティの業務の大半は、福祉と教育（高等教育を除く）なので、平均賃金を超えるのは、男女とも上位1割しかいない。

ランスティングの90%目は236だから、全部門全体の平均月賃金の2倍以上、民間ホワイトカラーの90%目は196だから平均の2倍で、国の90%目の163よりはるかに高い。

女性で100を超えるのは、国の75%目以上、ランスティングの75%目以上、民間ホワイトカラーの75%目以上と、基礎コミュニティの90%目だけである。いちばん高い民間ホワイトカラーの90%目でも151しかない。これは男性の民間ホワイトカラーの75%目の150とほとんど同じである。

次に、男性の10%目でいちばん賃金が低いのは、基礎コミュニティの66である。民間ブルーカラーも67と低い。女性の10%目でいちばん賃金が低いのは、民間ブルーカラーの63で、この賃金が全部のなかで最も低い。基礎コミュニティの67も低い。だから、スウェーデンにおいて、全般的にみて、低賃金労働者が多い部門は、基礎コミュニティと民間ブルーカラーである。

表6 部門別にみた月賃金の分散 2012年 (全部門全体の平均=100)

		百分位の位置					平均
		10	25	50	75	90	
全部門	全体	68	78	89	108	141	100
	男性	70	81	94	117	157	108
	女性	67	76	85	100	124	93
基礎コミュニティ	男性	66	76	86	98	116	90
	女性	67	74	82	92	102	85
ランスティング	男性	76	87	105	163	236	134
	女性	74	80	92	106	131	100
国	男性	77	87	106	131	163	114
	女性	76	84	96	116	141	104
公共部門全体	男性	70	80	93	115	152	105
	女性	69	77	85	97	114	90
民間ブルーカラー	男性	67	77	85	96	107	87
	女性	63	69	77	87	98	79
民間ホワイトカラー	男性	80	94	116	150	196	132
	女性	70	81	94	117	151	106
民間部門全体	男性	70	81	94	117	158	108
	女性	66	74	86	104	133	95

この賃金格差は、おそらく学歴別にみた賃金格差の反映でもあるだろう。2012年の15-74歳のデータがあるので、最終学歴が3年制の高校卒の男性を100として、格差を計算してみた（なお、3年制の高校卒の女性は87）。大学院修了者では、男性181、女性155、3年以上の大学教育修了者では、男性145、女性113、3年未満の高校後教育修了者では、男性121、女性100である。反対に、9年未満の義務教育修了者（50歳以上で人数は非常に少ない）では、男性89、女性79である。9年制の義務教育修了者では、男性95、女性85である^{注29}。

^{注29} http://www.scb.se/Pages/TableAndChart____149081.aspx

4. 就業の姿 その2

(4-1) 年齢別にみた就業の特徴

表7は、15-74歳人口と、その労働市場での内訳である。各項目の下の番号は計算式を示すため私が振った。男女計、男性、女性の行にある数字は15-74歳のものである。

いちばん目に付くのが、15-19歳の失業率の高さである。15-19歳はスウェーデンの学校制度では、基礎学校の8-9年生（日本の中学2-3年生）と高校生に対応する年齢であるため、非労働力率が55%前後と高い。それでも、失業率も男女とも25%台と高い。ところが、20-24歳の行では、男女計13%、男性15%、女性11%台と低い。そのため、15-24歳でみた失業率は、17%、18%、11%台に下がっている。実は、15-19歳の失業率が高いのは、EU指令で、フルタイムで学習している生徒でも職探しをしていれば失業者にカウントするように変更されたからである。この表では省いたが、元のTab.1には失業者の次の列に、「そのうちフルタイム学習者」の数字が載っている。男女計の15-24歳では1万6,900人で、失業者に占める割合は12.1%と1割を超える。それにしても15-24歳の若者の失業率は15~18%で、他の年齢層より10ポイント近く高い。このなかには、もちろんOECDの報告書が指摘する経済的弱者、貧困者もいるだろうが、ここではその展開はしない^{注30}。

非労働力率が80%台と高いのは65-74歳層である。退職後の年金生活の年齢層だから、当然である。非労働力率は、15-24歳層も33~34%と高い。

表7 15-74歳人口と労働市場でのその内訳 千人 % 2013年7月

	人口	労働力	非労働力	就業者	そのうち 就業者	そのうち 休業中	失業者	失業率	労働力率	非 労働力率	就業率	就業中率	休業中率
	(1)	(2)	(3)	(4)	(6)	(7)	(5)	(5)/(2)	(2)/(1)	(3)/(1)	(4)/(1)	(6)/(4)	(7)/(4)
男女計	7,156.1	5,286.3	1,869.8	4,904.7	2,605.5	2,299.2	381.6	7.2	73.9	26.1	68.5	53.1	46.9
15-24歳	1,218.5	806.7	411.8	667.1	530.3	136.8	139.6	17.3	66.2	33.8	54.7	79.5	20.5
25-34歳	1,215.8	1,093.9	121.8	1,014.4	547.5	466.9	79.6	7.3	90.0	10.0	83.4	54.0	46.0
35-44歳	1,251.4	1,165.7	85.7	1,108.8	487.7	621.1	56.9	4.9	93.2	6.8	88.6	44.0	56.0
45-54歳	1,276.1	1,167.3	108.9	1,108.1	534.1	574.0	59.2	5.1	91.5	8.5	86.8	48.2	51.8
55-64歳	1,152.5	890.6	261.9	846.0	408.2	437.8	44.6	5.0	77.3	22.7	73.4	48.3	51.7
65-74歳	1,041.8	162.1	879.7	160.3	97.7	62.6	15.6	84.4	15.4	60.9	39.1
15-19歳	549.4	250.0	299.4	186.6	164.1	22.5	63.4	25.4	45.5	54.5	34.0	87.9	12.1
20-24歳	669.1	556.7	112.4	480.5	366.2	114.3	76.2	13.7	83.2	16.8	71.8	76.2	23.8
16-64歳	6,016.2	5,111.4	904.8	4,737.3	2,502.6	2,234.7	374.1	7.3	85.0	15.0	78.7	52.8	47.2
男性	3,620.2	2,775.9	844.4	2,563.8	1,423.0	1,140.8	212.1	7.6	76.7	23.3	70.8	55.5	44.5
15-24歳	625.9	411.5	214.4	334.5	257.2	77.3	77.0	18.7	65.7	34.3	53.4	76.9	23.1
25-34歳	621.7	587.1	34.7	544.3	313.0	231.3	42.8	7.3	94.4	5.6	87.5	57.5	42.5
35-44歳	635.1	607.9	27.2	575.8	276.1	299.6	32.1	5.3	95.7	4.3	90.7	48.0	52.0
45-54歳	647.7	604.4	43.4	573.6	291.3	282.2	30.8	5.1	93.3	6.7	88.6	50.8	49.2
55-64歳	577.0	469.2	107.8	440.3	221.8	218.6	28.8	6.1	81.3	18.7	76.3	50.4	49.6
65-74歳	512.8	95.9	416.9	95.3	63.5	31.8	18.7	81.3	18.6	66.6	33.4
15-19歳	283.4	122.7	160.7	91.5	80.0	11.4	31.2	25.5	43.3	56.7	32.3	87.4	12.5
20-24歳	342.5	288.8	53.7	243.1	177.2	65.9	45.7	15.8	84.3	15.7	71.0	72.9	27.1
16-64歳	3,057.0	2,672.3	384.7	2,464.2	1,357.0	1,107.2	208.1	7.8	87.4	12.6	80.6	55.1	44.9
女性	3,535.9	2,510.5	1,025.4	2,340.9	1,182.6	1,158.4	169.5	6.8	71.0	29.0	66.2	50.5	49.5
15-24歳	592.6	395.2	197.4	332.6	273.1	59.5	62.6	15.8	66.7	33.3	56.1	82.1	17.9
25-34歳	594.0	506.9	87.2	470.1	234.5	235.6	36.8	7.3	85.3	14.7	79.1	49.9	50.1
35-44歳	616.3	557.8	58.5	533.0	211.6	321.4	24.8	4.4	90.5	9.5	86.5	39.7	60.3
45-54歳	628.4	562.9	65.5	534.5	242.8	291.7	28.4	5.0	89.6	10.4	85.1	45.4	54.6
55-64歳	575.5	421.4	154.0	405.7	186.4	219.2	15.7	3.7	73.2	26.8	70.5	45.9	54.0
65-74歳	529.1	66.2	462.8	65.0	34.2	30.8	12.5	87.5	12.3	52.6	47.4
15-19歳	266.1	127.4	138.7	95.2	84.1	11.1	32.2	25.3	47.9	52.1	35.8	88.3	11.7
20-24歳	326.5	267.9	58.7	237.4	189.0	48.4	30.5	11.4	82.0	18.0	72.7	79.6	20.4
16-64歳	2,959.3	2,439.1	520.1	2,273.1	1,145.5	1,127.5	166.0	6.8	82.4	17.6	76.8	50.4	49.6

注30 OECD, Economic Surveys SWEDEN 2012, Chapter 1.

スウェーデンの現在の教育と就業の姿

スウェーデン政府は、2005 年の大学政策において、「どの年に生まれた者でも 50%の者が 25 歳までに大学レベルの学習を開始していること」という数値目標を掲げた。そのため、進学率が低かった労働者階級出身の大学生を増加させる政策を採っている。この 7 月調査の Tab.17 によると、15・24 歳層の非労働力の理由で最も多いのは「学習」で、男性 59%、女性 58%とともに 6 割近い。EU は 2020 年の教育目標として、30・34 歳コーホートの最低 40%の人が 2 年以上の高等教育を修了することを掲げている。スウェーデンには、それより高い 40・45%の目標を要求してきたが、スウェーデンでは、2011 年にすでにその目標より高い 47.5%を実現している。工作上、学習が必要になれば、いつでも学習できる環境が整備され、学習する習慣が多くの人々に根付いているからである。

男性の就業率は、25・34 歳、35・44 歳、45・54 歳層で 90%前後と非常に高い。女性も 35・44 歳、45・54 歳層で 85%を超えている。ただ男性も女性も、休業中率が 25・34 歳から 55・64 歳層で 40～60%台と非常に高い。(3・1) でみた 2012 年のデータ（年間データ）が 15%だったのとは比べると、30 ポイント以上も高い。その理由は簡単で、7 月調査（7 月 1～7 日、8～14 日、15～21 日、22～28 日の 4 週間のうちの 1 週間）なので、セメスター（特に夏休み）取得者が多いということだ。元の Tab.12 をみると、男女とも、調査期間中の週の全部または一部の休職者の休職理由は 85%以上がセメスター（休暇）であり、調査週の全部の休職者では 76%（男性 77%、女性 75%）がセメスターである。

表8 就業者(千人)とその内訳(構成比%)および平均協約週労働時間

2013年7月

就業者の内訳(構成比%)										平均協約 週 労働時間
就業者 (千人)	雇用者 (千人)	雇用者	そのうち		自営業 者等	週労働時間ごとの就業者				
			無期社員	有期社員		1-19 時間	20-34 時間	35時間 以上		
	(4)	(8)	(8)pro	(8a)pro	(8b)pro	(9)pro	(10)pro	(11)pro	(12)pro	(13)
男女計	4,904.7	4,409.8	89.9	71.6	18.3	10.1	4.4	17.4	77.8	37.7
15-24 歳	667.1	654.5	98.1	34.7	63.4	1.9	11.2	25.5	62.6	33.7
25-34歳	1,014.4	954.6	94.1	72.2	21.8	5.9	2.8	14.9	82.0	38.4
35-44歳	1,108.8	1,011.0	91.2	82.6	8.6	8.8	1.5	15.7	82.7	39.1
45-54歳	1,108.1	969.7	87.5	80.4	7.1	12.5	0.9	14.0	84.8	39.8
55-64歳	846.0	733.8	86.7	81.6	5.2	13.3	2.5	17.7	79.3	38.3
65-74歳	160.3	86.3	53.8	33.0	20.8	46.2	40.7	33.0	25.5	23.0
15-19歳	186.6	183.1	98.1	13.0	85.2	1.9	23.6	30.9	44.3	28.8
20-24歳	480.5	471.4	98.1	43.2	54.9	1.9	6.4	23.5	69.7	35.6
16-64歳	4,737.3	4,316.4	91.1	73.0	18.1	8.9	3.1	16.9	79.7	38.2
男性	2,563.8	2,214.7	86.4	70.7	15.7	13.6	3.9	9.5	86.2	39.4
15-24 歳	334.5	325.4	97.3	41.3	56.0	2.7	10.0	17.6	71.6	35.2
25-34歳	544.3	502.3	92.3	73.1	19.2	7.7	2.5	8.3	88.9	39.8
35-44歳	575.8	506.5	88.0	80.7	7.3	12.0	1.4	5.2	93.2	40.9
45-54歳	573.6	476.4	83.1	77.1	6.0	16.9	0.6	5.8	93.2	41.7
55-64歳	440.3	362.6	82.4	78.2	4.1	17.6	2.0	9.7	88.1	40.2
65-74歳	95.3	41.6	43.7	25.3	18.3	56.3	35.0	36.2	28.1	24.5
15-19歳	91.5	89.0	97.3	15.2	82.2	2.6	21.1	23.8	53.8	30.5
20-24歳	243.1	236.4	97.2	51.1	46.2	2.8	5.8	15.3	78.2	37.0
16-64歳	2,464.2	2,168.9	88.0	72.5	15.5	12.0	2.6	8.5	88.5	40.0
女性	2,340.9	2,195.1	93.8	72.7	21.1	6.2	5.0	26.0	68.7	35.9
15-24 歳	332.6	329.1	98.9	28.1	70.8	1.1	12.5	33.5	53.5	32.1
25-34歳	470.1	452.3	96.2	71.3	25.0	3.8	3.2	22.6	74.0	36.9
35-44歳	533.0	504.6	94.7	84.6	10.1	5.3	1.7	27.0	71.3	37.2
45-54歳	534.5	493.2	92.3	83.9	8.4	7.7	1.2	22.8	75.8	37.7
55-64歳	405.7	371.2	91.5	85.2	6.3	8.5	3.0	26.5	69.8	36.3
65-74歳	65.0	44.7	68.8	44.3	24.5	31.2	49.2	28.3	21.7	20.8
15-19歳	95.2	94.1	98.8	10.8	88.0	1.2	26.1	37.6	35.2	27.1
20-24歳	237.4	235.0	99.0	35.0	63.9	1.0	7.0	31.9	60.9	34.1
16-64歳	2,273.1	2,147.5	94.5	73.6	20.9	5.5	3.7	26.0	70.1	36.3

表8は、就業者（実数）とその内訳（構成比％）を示したものである。なお、就業者の9割を占める雇用者だけ実数も示した。無期社員はこれまでの16-64歳でみて就業者の73%だが、15-74歳でみても72%と7割を超えている。この表には載せていないが、雇用者のなかでの無期社員の比率は8割（79.7%）で、男性は81.3%だが、女性は77.5%とやや低い。スウェーデンでは、日本のように女性雇用者だから無期社員の比率が低いわけではない。35歳から64歳までの年齢層では、女性でも無期社員比率は9割前後ある。

就業者でみた無期社員比率が最も低いのは最も若い15-24歳層で、男性41.3%、女性28.1%である。15-19歳では男性15.2%、女性10.8%しかない。だが、年齢層がもう一つ上の25-34歳では、無期社員の比率は男性73.1%、女性71.3%と7割を超えている。有期社員比率は3割もない。日本と比較したいので、表には載せていない雇用者中でみた有期社員比率を挙げると、非常に高いのは15-24歳の男性57.6%と女性71.6%だけで、25-34歳では男性20.8%と女性25.9%と低下する。

では、日本の非正社員（非正規雇用者）比率はどうか。非正社員は、パート・アルバイト・派遣・契約・嘱託などである。使う資料は総務省の『労働力調査』である。2012年の数字だけ記す。括弧の前が男性、括弧内が女性だ。総数19.6%（54.7%）、15-24歳45.5%（52.6%）、25-34歳15.9%（39.4%）、35-44歳8.1%（54.0%）、45-54歳8.4%（58.8%）、55-64歳31.2%（66.2%）、65歳以上65.9%（72.5%）である。男性は若者と55歳以上の壮年で高いが、女性は25-34歳層を除く全年齢層で50%を超えている。25-34歳層でも4割と高い。スウェーデンでは、考えられないような数字になっている。

スウェーデンの分析に戻る。自営業者等（正確には自営業者と家事手伝いだが、以下、自営業者等と略す）の割合が唯一高いのは65-74歳層（男性56.3%、女性31.2%）である。自営業者等の割合は、男性の35-44歳、45-54歳、55-64歳層でも少しは高いが、それでも2割に届かない。女性の場合、1割にも及ばない。これらから言えることは、スウェーデンの就業形態の特徴は、雇用労働、つまり賃労働の比率が非常に高いことである。

次に、この表8の週労働時間との関係で、無期社員と有期社員の特徴を読み取る。スウェーデンでは、フルタイム社員は週35時間以上、パートタイム社員は週35時間未満の雇用者を指す。この表の有期社員の定義は、パートタイム社員ではなく、期限の定めのある雇用者であった。就業者でみて有期社員の割合が高い15-24歳をみると、男性で56.0%だ。ところが、週労働時間1-19時間の10.0%と、20-34時間の17.6%を合計しても27.6%にしかない。女性も有期社員は70.8%だが、1-19時間の12.5%と、20-34時間の33.5%を合計しても46.0%にしかない。両者の差は、男性で28.4ポイント、女性で24.8ポイントもある。この若者の半数近くの方が週35時間以上働いていると読める。有期社員そのものの内訳を示すデータがないので、これは推測だが、試験採用か季節雇用ではないかと思われる。このことは、平均協約週労働時間が男性15-24歳で35.2時間、女性15-24歳で32.1時間であることから言えるだろう。

協約週労働時間について説明する。スウェーデンでは、労働時間法が一日当たりの労働時間を定めていない。したがって、産業別・職場別の労使交渉によって労働時間が設定さ

スウェーデンの現在の教育と就業の姿

れてきた。この労働協約による標準的労働時間は、交渉単位や労働者の職種ごとに異なる^{注31}。それを年齢別に計算し直したものが、ここの平均協約週労働時間である。

では、15-24 歳の若者に次いで有期社員の割合が高い、女性 25-34 歳層ではどうか。有期社員比率は 25.0%で、週労働時間 1-19 時間の 3.2%と 20-34 時間の 22.6%の合計は 25.8%だ。だから、ほぼ短時間労働者（パートタイム社員）に符号する。ところが、35-44 歳、45-54 歳、55-64 歳層の有期社員比率は 10%以下であるが、週労働時間 20-34 時間の割合は 27~22%もある。したがって、これらの年齢層の女性には、無期社員であるが短時間労働で働いている人が 10%以上いることになる。スウェーデンでは、育児などの都合で、1 日の労働時間を 6 時間にするというような短時間勤務を選択する権利が認められている。おそらくその表れであろう。ただ、この傾向は男性には見られない（説明は省く）。

(4-2) 産業別にみた就業の特徴

表 9 は、産業部門別にみた就業者（男女別）とその内訳である。男女計のデータはあまり意味がないので省いた。

表9 産業部門別にみた就業者(男女別)とその内訳(15-74歳)		千人		%		時間		平均協約 週 労働時間	
	就業者 (千人)	就業者の内訳(構成比%)							
		雇用者	そのうち		自営業 者等	週労働時間ごとの就業者			
			無期社員	有期社員		1-19 時間	20-34 時間		35時間 以上
	(4)	(8)pro	(8a)pro	(8b)pro	(9)pro	(10)pro	(11)pro	(12)pro	(13)
<男性>									
	2,531.9	86.3	70.7	15.6	13.7	4.0	9.5	86.2	39.4
農業、林業、漁業	77.6	47.3	33.4	13.9	52.7	5.7	14.2	80.2	44.1
製造業、鉱業、エネルギー、環境 うち機械・輸送機器の製造	449.5	94.3	85.2	9.1	5.7	1.0	5.1	93.9	39.7
建設	223.0	94.5	86.1	8.4	5.5	0.8	3.9	95.3	39.8
商業	303.6	78.0	67.3	10.7	22.0	2.1	4.9	92.8	40.8
輸送	332.8	85.8	70.4	15.4	14.2	3.5	12.3	83.8	39.0
ホテルとレストラン	198.3	91.2	73.1	18.1	8.8	3.3	11.4	84.4	40.1
情報とコミュニケーション	82.0	84.0	42.9	41.1	16.0	11.2	23.9	64.1	38.4
金融業務、企業サービス	146.8	86.9	80.0	6.8	13.1	2.7	5.0	92.1	39.5
行政など	423.1	81.4	66.8	14.6	18.6	6.6	7.9	85.3	38.4
教育	134.2	100.0	86.4	13.6	0.0	4.0	6.0	89.7	38.7
ケアと福祉	126.6	97.6	78.0	19.7	2.4	3.3	8.8	87.8	40.9
個人的・文化的サービス	141.4	94.0	68.3	25.7	6.0	4.1	17.5	77.9	37.5
不明	109.9	77.1	44.7	32.4	22.9	9.5	19.7	69.4	36.1
	6.0	100.0	41.7	58.3	0.0	0.0	38.3	63.3	33.4
<女性>									
	2,322.9	93.7	72.7	21.0	6.3	5.0	26.1	68.7	35.9
農業、林業、漁業	28.8	52.4	27.8	24.7	47.6	10.8	21.2	64.2	37.6
製造業、鉱業、エネルギー、環境 うち機械・輸送機器の製造	144.9	94.8	77.5	17.3	5.2	2.1	11.0	86.6	37.9
建設	66.2	96.2	83.2	13.0	3.8	0.5	8.3	91.2	38.7
商業	30.5	93.8	80.3	13.4	6.2	7.9	16.7	75.7	35.8
輸送	254.5	91.6	67.5	24.1	8.4	7.4	34.3	58.1	33.8
ホテルとレストラン	58.6	96.1	74.1	22.0	3.9	6.1	23.7	70.1	36.0
情報とコミュニケーション	87.7	93.5	40.6	52.9	6.5	16.4	40.8	41.5	31.1
金融業務、企業サービス	62.8	95.2	83.9	11.3	4.8	3.3	11.8	84.9	37.6
行政など	335.1	91.1	75.0	16.1	8.9	5.4	18.0	76.4	36.5
教育	171.1	100.0	82.7	17.3	0.0	4.4	12.5	83.0	37.4
ケアと福祉	357.2	97.6	83.6	14.0	2.4	2.6	23.3	74.0	38.1
個人的・文化的サービス	640.1	97.8	73.8	23.9	2.2	3.2	35.0	61.5	34.9
不明	145.1	74.6	50.8	23.8	25.4	8.6	29.2	61.4	35.0
	6.5	100.0	46.2	53.8	0.0	4.6	35.4	60.0	35.3

注 31 ドミニク・アंकソ「スウェーデンの労働時間」『ビジネス・レーパー・トレンド』2009 年 3 月、15-18 ページ。

まず就業者の内訳（構成比％）の自営業者等からみる。自営業等の割合が最も高いのは男女とも「農業、林業、漁業」、次いで「個人的・文化的サービス」である。これら以外で、女性で1割を超えるものはない。男性では、「建築」22.0%、「金融業務、企業サービス」18.6%、「ホテルとレストラン」16.0%、「商業」14.2%が1割を超える。

この裏返しが雇用者の割合である。雇用者の割合では、男性 86.3%、女性 93.7%で、女性の方が男性より 7.4 ポイント高い。無期社員比率では、男性 70.7%、女性 72.7%で、これも女性の方が 2.0 ポイント高い。スウェーデンの女性雇用者の大半は無期社員なのである。それでも、有期社員比率は、女性（21.0%）の方が男性（15.6%）より 5.4 ポイント高い。女性就業者のうち 5 人に 1 人が、男性就業者のうち 7 人に 1 人が有期雇用者だという計算になる。

表では省いたが、男女計の数字を分母に、就業者、雇用者などでどの程度、男女間の均衡が取れているのかを計算した。それから述べる。就業者全体では、男性 52.2%、女性 47.8%だから、ほぼ男女間の均衡がとれている。ところが、雇用者では 50.1%対 49.9%で、その差はわずか 0.2 ポイントだから、ほぼ完全に均衡が取れている。無期社員では、男性 51.5%、女性 48.5%で、やや男性の割合が高いが、その差は 3.0 ポイントである。では、日本では非正規の割合が高い、有期社員ではどうか。男性 45.0%、女性 55.0%だから、たしかに女性の方が男性より 10 ポイント高いが、この程度なのである。だから、全体的にみて、雇用者の男女間のバランスは取れているとみてよい。なお、自営業者等では、男性 70.4%、女性 29.6%で、男性の方が倍以上多い。

次に、有期社員に焦点を当ててみていく。有期社員の割合が最も高い産業は、「ホテルとレストラン」（女性 52.9%、男性 41.1%）である。このことは週労働時間にも表れている。女性では「週 20-34 時間」が 40.8%と 4 割を占める。男性でも 23.9%ある。「週 1-19 時間」も女性 16.4%、男性 11.2%と多い。女性の有期社員はほとんどパートタイムで、男性の有期社員の多くもパートタイムで働いているのだろう。

「個人的・文化的サービス」も有期社員の割合が高い。男性は 32.4%と高い。女性も 23.9%と高い。短時間労働が多い。

スウェーデンの有期社員といえば「ケアと福祉」（Vård och omsorg）部門というイメージがあるが、どうか。女性で 23.8%、男性で 25.7%だからかなり高い。女性について週労働時間との関係でみると、週 20-34 時間が 35.0%だ。無期社員の割合は 73.8%で、週 35 時間以上が 61.5%しかない。だから、無期社員のうち 1 割強の人が短時間勤務していると読める。なお、表にはないが、この「ケアと福祉」部門の女性の有期社員は、有期社員全体でみて 17.3%、女性の有期社員でみて 31.3%となる。女性の有期社員の 3 人に 1 人は、この「ケアと福祉」部門（そのほとんどがコミュニケーションにある）で働いていることがわかる。

「商業」も女性の有期社員比率が 24.1%と高い。ところが、無期社員が 65.7%なのに、週 35 時間以上は 58.1%しかない。7.6 ポイントの差だ。だから、有期社員も多いが、短時間の無期社員も 1 割弱いるという計算になる。

「金融業務、企業サービス」でも、男性 14.6%、女性 16.1%の有期社員がいる。ところが、この産業での仕事はある程度、専門知識がないとおこなえない。男性の無期社員比率は 66.8%

スウェーデンの現在の教育と就業の姿

で、週 35 時間以上は 85.3%である。したがって、男性の有期社員は退職者の臨時雇用かプロジェクト雇用の人が多いのではないかと推測できる。

日本では製造業での派遣労働や請負労働が問題になっている。そこで、「製造業、鉱業、エネルギー、環境」をみると、有期社員は女性で 17.3%、男性で 9.1%、「うち機械・輸送機器の製造」では、女性 13.0%、男性 8.4%である。週 35 時間以上の勤務者が男性 95.3%、女性 91.2%と男女とも 9 割を超えているので、この有期社員の多くはおそらく試験採用の者だろう。

(4-3) 職業別にみた就業の特徴

表 10 は 職業別にみた就業者（男女別）とその内訳である。就業者の内訳でみて、雇用者比率が 90%を超え、有期社員の比率が高いのは、男女とも「サービス労働、福祉労働、販売労働」（Service-,omsorgs- och försäljningsarbete）だけである（男性 33.7%、女性 31.9%）。ところが、男女計の有期社員総数を分母に、その占有率（最後の列）を計算すると、女性は 24.0%と高いが、男性は 9.3%しかない。

これ以外の職業で、有期社員の占有率が 7～6%あるのは、女性では「理論的専門能力が要す労働」、「短期高等教育か同等の知識が要る労働」、「事務労働、顧客労働」と「特定の職業教育を要しない労働」である。男性では「加工労働、機械操作労働、輸送労働」と「特定の職業教育を要しない労働」である。

少ないとはいえ存在する女性の高学歴職での有期雇用は、どう考えれば整合的に説明できるのか。これはあくまで推測だが、7 月調査なので、大学生が短期のアルバイトをおこなっている数字かもしれない。また、スウェーデンには同じ仕事を長期にわたって続けるという観念が日本ほど強くないので、転職までのつなぎの仕事ということも考えられる。

表10 職業別にみた就業者(男女別)とその内訳 (15-74歳) 千人、% 2013年7月

表10 職業別により就業率(労働力)とその内訳(%) (1994年) 4月7日 千人 単位 2013年(%)	就業者 (千人)	就業者の内訳(%)				雇用者 (千人)	雇用者の内訳(%)		占有率(%)	
		雇用者		無期社員 有期社員			無期社員 有期社員		無期社員 有期社員	
		(4)	(8)pro	(8a)pro	(8b)pro		(9)pro	(8)	(8a)pro2	(8b)pro2
<男性>	2,563.8	86.4	70.7	15.7	13.6	2,214.7	81.8	18.2	51.6	45.0
管理労働	183.0	72.0	70.9	1.1	28.0	131.8	98.5	1.5	3.7	0.2
理論的専門能力が要す労働	457.8	86.7	76.3	10.4	13.3	397.0	88.0	12.0	9.9	5.3
短期高等教育か同等の知識が要る労働	495.2	86.7	78.0	8.7	13.3	429.4	89.9	10.1	11.0	4.8
事務労働、顧客労働	116.3	97.2	69.7	27.4	2.8	113.0	71.8	28.2	2.3	3.6
サービス労働、福祉労働、販売労働	246.7	91.1	57.4	33.7	8.9	224.8	63.0	37.0	4.0	9.3
農業、狩猟、林業、漁業での労働	61.6	53.6	28.4	25.2	46.4	33.0	53.0	47.0	0.5	1.7
建築活動と製作活動で手工労働	470.9	84.0	70.6	13.4	16.0	395.6	84.1	15.9	9.5	7.0
加工労働、機械操作労働、輸送労働など	375.4	91.3	75.6	15.7	8.7	342.6	82.8	17.2	8.1	6.6
特定の職業教育を要しない労働	134.2	93.4	52.6	40.8	6.6	125.4	56.3	43.7	2.0	6.1
軍の労働	13.7	100.0	100.0	0.0	0.0	13.7	100.0	0.0	0.4	0.0
不明	9.0	94.4	57.8	36.7	5.6	8.5	61.2	38.8	0.1	0.4
<女性>	2,340.9	93.8	72.7	21.1	6.2	2,195.1	77.5	22.5	48.4	55.0
管理労働	100.9	89.4	86.7	2.7	10.6	90.2	97.0	3.0	2.5	0.3
理論的専門能力が要す労働	528.8	94.2	82.1	12.0	5.8	498.0	87.2	12.8	12.4	7.1
短期高等教育か同等の知識が要る労働	526.1	93.8	81.7	12.1	6.2	493.3	87.1	12.9	12.2	7.1
事務労働、顧客労働	235.4	97.9	73.2	24.7	2.1	230.5	74.8	25.2	4.9	6.5
サービス労働、福祉労働、販売労働	674.7	94.0	62.1	31.9	6.0	634.2	66.0	34.0	11.9	24.0
農業、狩猟、林業、漁業での労働	32.7	59.6	28.4	31.2	40.4	19.5	47.7	52.3	0.3	1.1
建築活動と製作活動で手工労働	31.9	88.1	58.9	29.2	11.9	28.1	66.9	33.1	0.5	1.0
加工労働、機械操作労働、輸送労働など	64.2	96.3	76.5	19.8	3.7	61.8	79.4	20.6	1.4	1.4
特定の職業教育を要しない労働	139.8	95.7	57.4	38.3	4.3	133.8	59.9	40.1	2.3	6.0
軍の労働	0.9	100.0	55.6	44.4	0.0	0.9	55.6	44.4	0.0	0.0
不明	5.5	92.7	30.9	61.8	7.3	5.1	33.3	66.7	0.0	0.4

「特定の職業教育を要しない労働」は、おそらく日本でいう「サービス職業従事者」(接客や清掃や家事サービスなどの従事者)に近いものであろう。学校での職業教育が職業を選択するときの決め手になることが多いスウェーデンでは、このように考えるしかない。

この職業別にみた就業者とその内訳からわかることは、自営業者等の割合が高い「農業、狩猟、林業、漁業での労働」と「特定の職業教育を要しない労働」の2つを除いて、あとの職業は、やはり後期中等教育(高校教育)レベルか高等教育(大学)レベルの知識がないと務まらない職業だということである。

5. 結語に代えて

OECD東京センターは、『図表でみる教育2013年版』から「日本に関する主要統計」をOECD加盟国およびその他のG20加盟国の中での順位をつけて発表している。日本の教育の最大の問題点は、公共[国と地方自治体]の教育費の負担が少ないことである。①②③は2010年のデータ、④は2011年のデータだが、①教育機関に対する支出が対GDP比5.1%で32か国中28位、②一般政府総支出に占める公財政教育費支出は9.3%で32か国中31位、③教育機関に対する教育支出の私費負担割合は、(a)就学前教育は54.8%で28か国中1位、(b)初等・中等・高等教育以外の中等後教育は7.0%で31か国中18位、(c)高等教育は65.8%で30か国中4位、そして、④勤続15年(最低限の教員資格)の教員(国公立機関の教員)給与の変化(2000年=100)は、(a)初等教育[小学校]が91で23か国中22位、(b)前期中等教育[中学校]が91で22か国中22位、(c)後期中等教育[高校]が91で22か国中22位である^{注32}。

日本の「小さな政府」が教育費の支出を凄まじいほど抑え付けているデータが並んでいる。驚いたのは、④教員の給与が1割も切り下げられ、先進国のなかで最低レベルになっていることだ。日本の教員は多忙でバーンアウト(燃え尽き症候群)も出ているというのに、いまや報酬面でも報われない仕事になっている。

賃金引き下げは公務員である教員だけではない。均等待遇がない状態で、「賃金の節約のため」に非正規雇用を野放しに増加させていくと、平均賃金さがり続け、マクロ経済でみた勤労者の所得総額が落ちる。それは、当然、消費総額の落ち込みを引き起こし、商品が売れにくくなる。そうすると、値段を下げてでも商品を手売ろうとする行動が広がる。商品を安く手売っても、利益が手出るようにするためには、賃金の安い非正規雇用者を使うしかない。その結果、物価さがり続けるデフレ経済の罠に陥ってしまう。日本経済はいまデフレ経済に陥っている。

安倍晋三首相が任命した黒田東彦・日銀総裁は、デフレ克服のため、異次元の金融緩和を実行した。ところが、インフレもデフレも、単なる貨幣的な現象ではなく、何よりも実体経済の問題なのである。今回は詳しく説明しないが、日本は、デフレ・ギャップに陥っている。デフレ・ギャップは潜在GDPと実質GDPとの差がマイナスになっている状態のことで、社会全体でみて需要不足が起きていることを意味する。だから、たんに消費が落ち込んでいるだけではない。経済成長をしていくために必要な社会的需要が不足しているのである。その最大の原因

^{注32} http://www.oecdtkyo2.org/pdf/theme.../20130625eag2013_cntntjpn_j.pdf

は賃金の切り下げが大きすぎることである。しかし、この事実に財界に集う経営団体のトップも、政治を担う政党幹部も目をつぶったままである。彼らは、“景気が悪いから賃金引き上げができないのだ。だから、成長戦略が必要なのだ”と言うが、事実は逆だろう。“（短期的にみて、また個別的にみて）賃金を引き下げ、企業業績を引き上げようとしたから、（長期的にみて、またマクロ的にみて）経済成長が止まり、デフレ経済に陥った”のである。日本の名目 GDP 成長率は、1998 年以降、マイナスかプラスでも 1% 台という長期停滞が続いている。日本のデフレは、政府・財界による“静かなる自殺行為”の結果だと、私は考えている。

このことは、経済成長を続けるスウェーデンの名目 GDP 成長率の推移と対比すればわかる。2008 年 9 月のリーマン・ショック翌年の 2009 年にマイナス 3.1%（日本はマイナス 6.0%）を記録した以外、プラス 6~4% 台の成長を続けている。

OECD が発表した「平均賃金」の推移と、物価指数の一つである GDP デフレーター³³の推移を 1 つの図に描き込んだのが、図 3 である。日本とスウェーデンを比較するため、平均賃金は 2000 年を 100 とした指数で表示している。GDP デフレーターは、名目 GDP 成長率から実質 GDP 成長率を差し引いて算出した^{注 33}。

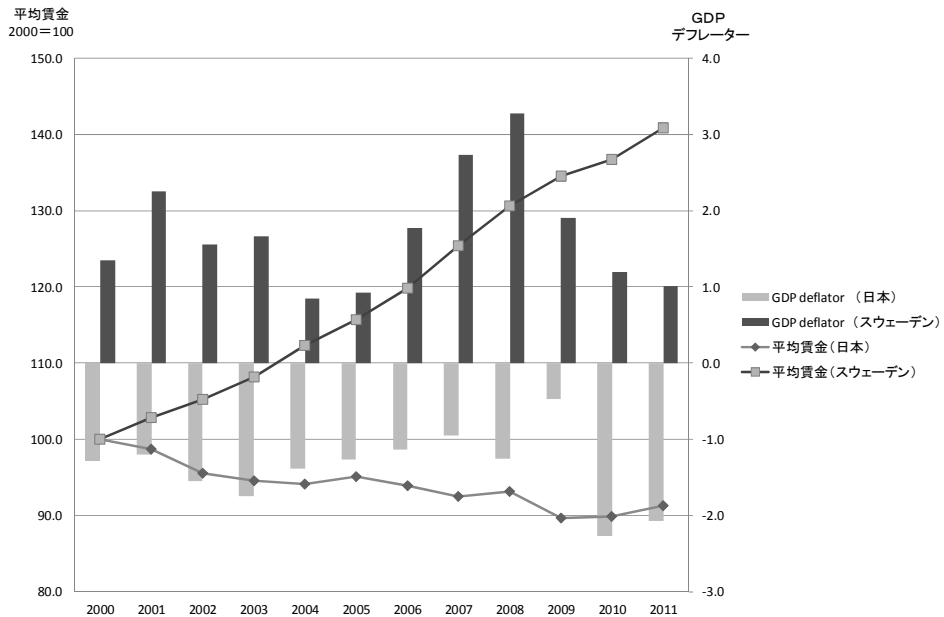


図 3 日本とスウェーデン 平均賃金と物価指数の推移 2000-2011 年

注 33 平均賃金は http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=AV_AN_WAGE GDP デフレーターを計算する際に用いた、名目 GDP 成長率と実質 GDP 成長率は、OECD, Economic Outlook 2012 から取った。

スウェーデンは平均賃金が上昇し続け、物価も上昇している。“正常な”姿だ。これに対して、日本は平均賃金が下がり続け、物価も下落している。“異常な”姿だ。

日本がデフレ経済から抜け出すためには、同一価値労働同一賃金という均等待遇の原則を導入し、非正規雇用を無くし、有期雇用契約の濫用を防止するしかない。日本は、1997年秋から1998年にかけての戦後最大の金融危機を、1999年12月の労働者派遣法の改正が象徴するように、労働市場の規制緩和で乗り切ろうとした。派遣法改正で対象業務が原則自由化された。港湾運送、建築、警備、医療、製造業の5業種が禁止されただけになった。その製造業も2004年に解禁された。

均等待遇が無いまま非正規雇用の活用を拡大していけば、正規雇用と非正規雇用という“労働市場の二重性”がいっそう拡大する。「非正規雇用者に対する教育訓練の実施割合は、正社員の半分程度」だ。非正規雇用者は長期雇用の域外にいるのだから当然だと思われるかもしれないが、実は、これは、日本企業の強みであった「企業内教育」の及ぶ範囲が縮小したことを意味する。日本では、スウェーデンのように成人に対する職業教育を公共〔国と地方自治体〕が大規模におこなうことはない。非正規雇用者は“教育”の外に置かれる。その結果、何が起きているのか。『平成24年版 経済労働白書』（2012）は、「非正規雇用者比率の上昇が労働の質や労働生産性の押し下げ要因」になっていると指摘する^{注34}。

IMF（国際通貨基金）は、2013年8月の『日本 カントリーレポート』で、同じような指摘をしている。

「日本の労働市場の大きな二重性は、非正規労働者を訓練する企業のインセンティブを低下させることによって、また仕事の満足度の低下が労働者の努力を減退させることを通して、おそらく生産性と成長を縮小させるような結果を生んでいる」^{注35}。

OECDは、労働市場の二重性が進んでいる現実を踏まえて、雇用保護指数（EPL）を発表している。0から6までで指数化し、値が大きいほど保護の度合いが強いというものだ。OECDは『成長に向かって』の2013年版ではじめて、「集団解雇に対する追加的保護」のEPLを発表した。集団解雇と訳したcollective dismissalsは、国によっては協約解雇という意味かもしれない。保護が非常に強い国は、スウェーデン（3.75）、ドイツ（3.75）、デンマーク（3.13）で、比較的強い国は、アメリカ（2.88）、イギリス（2.88）、フランス（2.13）である。ところが、保護が弱い国がある。それが日本で、EPLは1.50である^{注36}。

集団解雇に対して、なぜ日本の保護はこれほど弱いのか。おそらく、それは欧米にある「セニョリティ・ルール」に基づく解雇基準がないためだろう。セニョリティ・ルールでは、解雇（レイオフ）は勤続年数の短い者から順番におこない、再雇用は最後に解雇された者から採用する。このルールでは、実態として若者から解雇されることになるが、しかし、あくまで解雇の基準は年齢ではなく勤続年数で、年齢を理由とした解雇は違法となる。

では、この「セニョリティ・ルール」がない日本の「集団解雇」の実態はどうなっているの

注34 『平成24年 労働経済白書』2012年、271-273ページ、参照。

注35 <http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2013/cr13253.pdf> p.21.

注36 OECD, Economic Policy Reforms: Going for Growth, 2013, p.275.

か。熊沢誠は次のように言う。

「日本には厳密なセニョリティ基準はなく、建前は終身雇用ながら、ある局面で人員が過剰と意識されれば、会社は不必要と見なした人を自由に選んで退職を勧奨（実際は強制）することができます。……私たちの国における実態としての能力主義的選別の慣行と、アメリカのセニョリティ基準によるレイオフ制とを改めて比べてみましょう。どちらがユニオンのか、どちらがノンエリート従業員に親和的か。そう問いたいのです」^{注37}。

日本の企業内の正社員だけを組織している企業別組合では、企業がおこなう退職勧奨が阻止できていない。終身雇用を建前とする労働者保護では、正社員さえ最後には保護できない。だから、正社員の保護が強いわけではない。いわんや、終身雇用の外にある非正規雇用者の保護は、非常に弱いのである。

スウェーデンの教育と就業（雇用と自営）を鏡にしてみれば、日本の教育と就業のあり方を抜本的に見直す時期にきていることがわかる。

^{注37} 熊沢誠『労働組合運動とはなにか』岩波書店、2013年、185ページ。